

VYSOKÁ ŠKOLA BÁŇSKÁ – TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA
EKONOMICKÁ FAKULTA

KATEDRA MANAGEMENTU

Hodnocení spokojenosti zaměstnanců se zaměstnaneckými výhodami ve vybrané
organizaci

An Evaluation of Employee Satisfaction with Employee Benefits in a Selected
Organization

Student: Petr Zajíc

Vedoucí bakalářské práce: Ing. Viktorie Janečková, Ph.D.

Ostrava 2011

Zadání bakalářské práce

Student:

Petr Zajíc

Studijní program:

B6208 Ekonomika a management

Studijní obor:

6208R037 Management

Téma:

Hodnocení spokojenosti zaměstnanců se zaměstnaneckými výhodami ve
vybrané organizaci
An Evaluation of Employee Satisfaction with Employee Benefits in a
Selected Organization

Zásady pro vypracování:

1. Úvod
2. Teoretická východiska problematiky
3. Charakteristika vybrané organizace
4. Popis zavedených zaměstnaneckých výhod
5. Hodnocení spokojenosti zaměstnanců se zaměstnaneckými výhodami
6. Návrh změn v systému zaměstnaneckých výhod
7. Závěr

Seznam použité literatury

Seznam zkratk

Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce

Přílohy

Seznam doporučené odborné literatury:

ARMSTRONG, M. *Řízení lidských zdrojů: nejnovější trendy a postupy*. Přel. J. Koubek. 10. vyd. Praha: Grada, 2007. 789 s. ISBN 978-80-247-1407-3.

BLÁHA, J.; MATEICIUC, A.; KAŇÁKOVÁ, Z. *Personalistika pro malé a střední firmy*. 1. vyd. Brno: CP Books, 2005. 284 s. ISBN 80-251-0374-9.

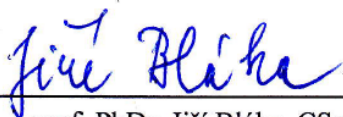
KOUBEK, J. *Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky*. 4. vyd. Praha: Management Press, 2007. 399 s. ISBN 978-80-7261-168-3.

Formální náležitosti a rozsah bakalářské práce stanoví pokyny pro vypracování zveřejněné na webových stránkách fakulty.

Vedoucí bakalářské práce: **Ing. Viktorie Janečková, Ph.D.**


Datum zadání: 26.11.2010

Datum odevzdání: 11.05.2011



prof. PhDr. Jiří Bláha, CSc.
vedoucí katedry

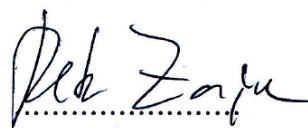



prof. Dr. Ing. Dana Dluhošová
děkanka fakulty

Prohlášení:

Místopřísežně prohlašuji, že jsem celou bakalářskou práci včetně příloh
vypracoval samostatně.

V Ostravě dne 11. 5. 2011

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Petr Zajíček", written over a horizontal dotted line.

OBSAH

1	ÚVOD	7
2	TEORETICKÁ VÝCHODISKA PROBLEMATIKY	9
2.1	Pracovní spokojenost	9
2.1.1	Pojetí pracovní spokojenosti	10
2.1.2	Teorie pracovní spokojenosti	11
2.1.3	Jednofaktorová teorie	11
2.1.4	Dvoufaktorová teorie	12
2.1.5	Znaky pracovní spokojenosti	13
2.1.6	Faktory pracovní spokojenosti	14
2.1.7	Motivace a pracovní spokojenost	16
2.2	Spokojenost a pracovní chování	18
2.3	Zaměstnanecké výhody	19
2.3.1	Legislativa zaměstnaneckých výhod v ČR	21
2.3.2	Význam zaměstnaneckých výhod	21
2.3.3	Členění zaměstnaneckých výhod	22
2.3.4	Systémy poskytování zaměstnaneckých výhod	25
2.3.5	Fixní systém výhod	26
2.3.6	Flexibilní systém výhod	26
2.3.7	Varianty Cafeteria systému	27
2.4	Sociologický průzkum	28
2.4.1	Dotazník	28
2.4.2	Etapy výzkumného procesu	31
3	CHARAKTERISTIKA VYBRANÉ ORGANIZACE	32
3.1	Profil společnosti	32
3.2	Stora Enso v ČR	33
3.3	SDCC Ostrava	35
3.4	Počet zaměstnanců	35
3.5	Věková struktura zaměstnanců	36
4	POPIS ZAVEDENÝCH ZAMĚSTNANECKÝCH VÝHOD	37
4.1	Mobilní telefon a notebook	37
4.2	Lekce anglického jazyka	37
4.3	5 týdnů dovolené	38
4.4	Životní pojištění	38

4.5	Penzijní připojištění	39
4.6	Stravenky	40
4.7	Nealkoholické nápoje na pracovišti	40
4.8	Teambuildingové aktivity	41
4.9	Parkovací místo	42
4.10	Pružná pracovní doba	42
4.11	Odměna za odpracované roky při odchodu do důchodu	42
4.12	Jednorázová odměna za odpracované roky u společnosti	43
5	HODNOCENÍ SPOKOJENOSTI ZAMĚSTNANCŮ SE ZAMĚSTNANECKÝMI VÝHODAMI	44
5.1	Průzkum spokojenosti	44
5.2	Struktura zaměstnanců	44
5.2.1	Pohlaví respondentů	44
5.2.2	Věk respondentů	45
5.2.3	Nejvyšší dosažené vzdělání respondentů	45
6	NÁVRH ZMĚN V SYSTÉMU ZAMĚSTNANECKÝCH VÝHOD	56
7	ZÁVĚR	61
	Seznam použitých zdrojů	64
	Seznam zkratk	66
	Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce	67
	Seznam příloh	68

Poděkování:

Na tomto místě bych rád poděkoval Ing. Viktorie Janečková, Ph.D., za odborné vedení bakalářské práce. Děkuji také Ing. Aleně Vackové, za ochotu a vstřícnost při poskytování informací ohledně společnosti Stora Enso Wood Products Ždírec, s.r.o.

1 ÚVOD

Spokojenost, jedno z klíčových slov této bakalářské práce, je důsledek působení určitých faktorů na jedince, jejichž charakter je značně různorodý a do jisté míry i individuální. Od obecných faktorů jako je zdraví, rodina, domov, po pracovní faktory jako je výše stálého příjmu, pracovní prostředí či poskytované benefity. Celková pracovní spokojenost je determinována různými dílčími spokojenostmi, ať už s prací, pracovním prostředím nebo jinými faktory s prací souvisejícími. Jedním takovým faktorem jsou i zaměstnanecké benefity, kterými se budu zabývat v této bakalářské práci.

Zaměstnanecké benefity vznikly v USA s původním cílem přilákat a udržet si kvalifikované zaměstnance v průběhu 2. světové války, kdy se USA potýkaly s nedostatkem kvalifikované síly. Jediným hlavním cílem zaměstnaneckých výhod byla funkce motivační. Dnes se funkce benefitů rozšířila o možnost daňových úlev pro firmy. Tyto jsou v legislativou stanovených limitech daňově uznatelným nákladem pro podnik, nejsou pro zaměstnance předmětem daně z příjmů ze závislé činnosti a funkčních požitků a nevstupují do vyměřovacích základů pro výpočet SZDP. Podnik, který nabízí svým zaměstnancům takové zaměstnanecké výhody, které zaměstnanci využívají, jsou s nimi spokojeni a poskytují navíc daňovou úlevu pro zaměstnavatele, má značnou konkurenční výhodu oproti podnikům, kteří takovéto benefity nenabízí.

Hlavním cílem této bakalářské práce je zefektivnit systém zaměstnaneckých výhod v podniku Stora Enso Wood Products Ždírec, s.r.o. v IT divizi v Ostravě, a to jak k větší spokojenosti zaměstnanců, tak i k výhodnosti pro podnik. Nejprve provedu analýzu současného systému ZV z pohledu daňového dopadu jak na zaměstnance, tak i na zaměstnavatele. Poté, na základě zjištěných poznatků z analýzy a rozhovorů s některými zaměstnanci z divize, sestavím dotazník, pomocí kterého zjistím spokojenost zaměstnanců se ZV. – Zjistím, jak ZV zaměstnanci vnímají, jaká je jejich informovanost ohledně nabízených benefitů, zjistím příčiny nevyužívání některých zaměstnaneckých výhod, které ZV zaměstnanci postrádají a rádi by je uvítali v nabídce apod. Zjištěné informace graficky zpracuji, vyhodnotím a nabídnu návrh na zlepšení systému ZV v IT divizi v Ostravě.

Dalším dílčím cílem této bakalářské práce je teoreticky popsat zkoumané entity jako je spokojenost, zaměstnanecké výhody a metody průzkumu spokojenosti s tím, že část teoretická bude východiskem pro zpracování části praktické.

2 TEORETICKÁ VÝCHODISKA PROBLEMATIKY

2.1 Pracovní spokojenost

Spokojenost člověka můžeme chápat jako míru vyrovnání se s životními okolnostmi,¹ doprovázenými pocity jako je úspěšnost, uspokojení, radost, optimistickým náhled na život či radost z vlastního uplatnění.²

„Spokojenost člověka je individuální, je subjektivním prožíváním reality, významnou roli v ní sehrávají emoce, potřeby, postoje a hodnoty.“¹

Spokojenost každý z nás vnímá subjektivně, avšak můžeme jej popsat jako pocit naplnění. Pracovní spokojenost je součástí celkové životní spokojenosti,¹ protože právě pracovní činnost zaujímá značnou část života dospělého člověka. Z tohoto důvodu pracovní spokojenost popřípadě nespokojenost výrazně determinuje obecnou kvalitu života a projevuje se ve významném vztahu k fyzickému a duševnímu zdraví jedince.² Podle Kociánové se pracovní spokojenost vyvíjí jak v závislosti na sociálně-ekonomické situaci a specifikaci různých zvyklostí, kultur tak i v průběhu jednotlivých životních etap v životě jednotlivce.¹

Americký psycholog Edwin A. Locke definoval uspokojení z práce jako „příjemný nebo pozitivní emocionální stav plynoucí z hodnocení své práce nebo pracovních zkušeností.“³

Tento pojem se týká různých aspektů práce, jako je výše mzdy, pracovní podmínky, vztah ke kolegům a nadřízeným, možnostem kariérního postupu či pracovní pozici samotné.³

Na téma pracovní spokojenost, uspokojení z práce byly napsány spousty publikací, provedeny různé výzkumy, odborné studie a proto definice a názory odborníků se v tomto ohledu různí.

¹ KOCIANOVÁ, R. *Personální činnosti a metody personální práce*. str. 34

² ŠTIKAR, J. A KOL. *Psychologie ve světě práce*. str. 111

³ ARNOLD, J., SILVESTER, J. A KOL. *Psychologie práce pro manažery a personalisty*. str. 251

2.1.1 Pojetí pracovní spokojenosti

U pracovní spokojenosti popřípadě uspokojení z práce jsou často vymezovány její dimenze, přístupy znaky, charakteristiky.

T. A. Judge a C. L. Hulin pohlíží na uspokojení z práce ze třech různých přístupů:⁴

1. Dispoziční
2. Model „zpracování společenských informací“
3. Model zpracování informací

Ad.1) Podle prvního přístupu je uspokojení svou povahou dispoziční, prostřednictvím zkušeností, nebo jsou založeny na geneticky zděděných dispozicích. Z tohoto tvrzení pak vyplývá, že uspokojení z práce má silně osobní charakter a jakákoliv změna pracovního zařazení s cílem zvýšit pracovní uspokojení by vedla k neúspěchu.

Ad.2) Druhý přístup předpokládá, že pracovní uspokojení se vytváří ze zkušeností a informací poskytnutých jinými lidmi na pracovišti. Tento přístup determinuje pracovní uspokojení tím, jak ostatní lidé na pracovišti interpretují a hodnotí to, co se na pracovišti děje.

Ad.3) Model zpracování informací je založen na souhrnu informací o pracovišti a pracovní pozici samotné. Tento přístup pak předpokládá, že uspokojení z práce je přímo ovlivňováno charakteristikou dané práce a také rozsahem, co daná osoba od své práce očekává.

Drenth, Thierry a Wolff rozlišují tyto tři dimenze pracovní spokojenosti:⁵

1. Spokojenost jako výsledek cyklu chování - odráží hodnocení dosaženého výsledku jedince z hlediska jeho potřeb, cílů a hodnot.
2. Spokojenost jako komponenta kontrolního a regulačního systému - nespokojenost s dosaženými efekty vede k hledání možností vlastního zdokonalení.
3. Spokojenost jako příčina následného chování - přetrvávající nespokojenost může vést k absentismu zaměstnance, k odchodu z organizace nebo k některým formám rizikového chování.

⁴ ARNOLD, J., SILVESTER, J. A KOL. *Psychologie práce pro manažery a personalisty*. str. 251

⁵ ŠTIKAR, J. A KOL. *Psychologie ve světě práce*. str. 112

Na vhodnost oddělení náhledu na pracovní spokojenost upozornil Theodor Kollárik, který významově rozdělil spokojenost v práci a spokojenost s prací jako širší a užší pojetí.⁶

1. spokojenost v práci - obsahově širší význam, který převažuje a zahrnuje komponenty vztahující se k osobnosti pracovníka, k bezprostředním (fyzikálním) a k obecnějším podmínkám, vyplývajících z fungování organizace.
2. spokojenost s prací - obsahově užší význam spojený s výkonem konkrétní činnosti, s jejími psychickými a fyzickými nároky, specifickým pracovním režimem, společenským ohodnocením, výši příjmu, postavením v hierarchii organizace apod.

„Pracovní spokojenost (spokojenost v práci) je složitý a bohatě strukturovaný jev, který vytváří ucelenou soustavu. Mnozí odborníci pokládají pracovní spokojenost za velmi blízkou nebo dokonce identickou s postojem a pracovní spokojenost chápou jako synonymum pro pracovní postoje.“⁷

2.1.2 Teorie pracovní spokojenosti

Z výše uvedených poznatků je patrné, že k tématu pracovní spokojenosti převládá pojmová a metodologická nejednotnost. Přesto můžeme dosavadní přístupy obecně zahrnout do dvou teoretických okruhů, podle toho, zda chápeme pracovní spokojenost jako jev jednodimenzionální (jednofaktorová teorie) nebo jev dvodimenzionální (dvoufaktorová teorie).⁸

2.1.3 Jednofaktorová teorie

Vznikla na základě jednodimenzionálního pohledu na pracovní spokojenost. Tato teorie popisuje spokojenost a nespokojenost jako krajní jevy jedné dimenze. Podle této teorie se míra spokojenosti/nespokojenosti kontinuálně pohybuje od úplné spokojenosti po úplnou nespokojenost. Dostatek spokojenosti je dán nedostatkem nespokojenosti a naopak. Jinými slovy pracovník, u kterého se míra pracovní

⁶ ŠTIKAR, J. A KOL. *Psychologie ve světě práce*. str. 111

⁷ ŠTIKAR, J. A KOL. *Psychologie ve světě práce*. str. 112

⁸ ŠTIKAR, J. A KOL. *Psychologie ve světě práce*. str. 113

spokojenosti bude zvyšovat, zároveň u něj míra pracovní nespokojenosti bude klesat a naopak. Tato interakce je vyjádřena na následujícím obrázku:⁹

spokojenost ————— nespokojenost

Obrázek č. 1- Míra spokojenosti/nespokojenosti jednofaktorové teorie, ŠTIKAR, J. A KOL. *Psychologie ve světě práce*. str. 113.

Podle Kollarika se s vytvářením příznivějších pracovních podmínek bude pracovní spokojenost zvyšovat.¹⁰

2.1.4 Dvoufaktorová teorie

Tato teorie vyšla z dvojdimenzionálního pohledu na pracovní spokojenost. Americký psycholog Frederick Herzberg a jeho spolupracovníci Mausner a Snyderman, kteří jsou průkopníky této teorie, zjistili, že spokojenost a nespokojenost je ovlivňována různými podněty. Autoři vymezili dvě skupiny faktorů. Do první skupiny spadají faktory, které mají motivační charakter a při jejich existenci ovlivňuje spokojenost. V druhé skupině jsou uvedeny faktory hygienické, které se vztahují k vnějším podmínkám práce a jejich negativní působení vyvolává nespokojenost. Tato teorie je založena na principu vyhnutí se neúspěchu (nespokojenosti) a dosažení úspěchu (spokojenosti).¹⁰

Faktory hygienické, vnější

Herzberg tvrdí, jsou-li faktory v této skupině v negativním stavu či kvalitě, způsobují u zaměstnance pracovní nespokojenost a na motivaci pracovníka působí nepříznivě. Pokud mají tytéž faktory podobu příznivou, vyvolávají u pracovníka pouze pracovní spokojenost a na pracovní motivaci výraznější vliv nemají. K hygienickým faktorům řadíme např.: úroveň mezilidských vztahů, dozor, pracovní podmínky, bezpečí, mzda, firemní politika.¹⁰

⁹ ŠTIKAR, J. A KOL. *Psychologie ve světě práce*. str. 113

¹⁰ ŠTIKAR, J. A KOL. *Psychologie ve světě práce*. str. 114

Faktory vnitřní, motivátory

Naproti tomu faktory vnitřní mají působnost i na pracovní motivaci. Pokud jsou tyto faktory v nepříznivém stavu, pak u zaměstnance způsobují pracovní nespokojenost a zároveň pracovník není k pracovním výkonům dostatečně motivován. Naopak, pokud jsou tyto faktory v pozitivním stavu, dostavuje se u zaměstnance pracovní spokojenost i příznivá motivace k pracovní činnosti. Mezi motivační faktory patří úspěch, uznání, zodpovědnost, kariérní růst, práce samotná apod. Tyto dvě skupiny faktorů znázorňuje obrázek níže:¹¹

motivační faktory	hygienické faktory
samotná práce	mezilidské vztahy
úspěch	dozor
uznání	pracovní podmínky
zodpovědnost	plat a bezpečí
růst a povýšení	firemní politika
spokojenost ————— neexistence spokojenosti	nespokojenost ————— neexistence nespokojenosti

Obrázek č. 2 - Motivační a hygienické faktory dvoufaktorové teorie, ŠTIKAR, J. A KOL. *Psychologie ve světě práce*. str. 114

2.1.5 Znaky pracovní spokojenosti

Kollárik uvádí jednotlivé charakteristiky a znaky pracovní spokojenosti, které mají význam jak v oblasti obecného poznávání, tak i pro výzkum či řešení praktických úkolů. Za důležité považuje rozlišovat:¹²

1. Celkovou pracovní spokojenost, odrážející jak obecnou míru vztahu k vykonávané práci tak i dílčí spokojenosti s jednotlivými faktory, mající vztah k práci jako fyzikální podmínky, mezilidské vztahy na pracovišti. Obecná míra spokojenosti/nespokojenosti a jednotlivé dílčí spokojenosti/nespokojenosti jsou úzce propojeny a vzájemně se ovlivňují.¹²
2. Druhou charakteristikou je stálost a intenzita. Stálost vyjadřuje, do jaké míry pracovní spokojenost jedince fluktuuje. Stálost pak může vlivem různých

¹¹ BEDRNOVÁ, E., NOVÝ, I. *Psychologie a sociologie řízení*. str. 386

¹² ŠTIKAR, J. A KOL. *Psychologie ve světě práce*. str. 112

proměnných nabírat hodnot od maximální stability po maximální nestabilitu. Intenzita pracovní spokojenosti pak určuje, jak silná je míra prožitků, která se pohybuje od maximální spokojenosti ke krajní nespokojenosti.¹³

3. Provázanost mezi pracovní spokojeností a jednotlivci a pracovní spokojenost jako sociální jev, jsou dalšími charakteristikami, které podle Kollárika je důležité rozlišovat. Pracovní činnost pro člověka znamená určitou hodnotu, prostřednictvím které naplňuje a uspokojuje své potřeby. Pracovní činnost také určuje postavení pracovníka nejen v dané organizaci, ale i ve společnosti. Tyto uvedené skutečnosti mají na psychiku člověka podstatný vliv a zásadním způsobem ovlivňují chování jedince. Pracovní spokojenost jako sociální jev odráží složité vztahy pracovních týmů, zaměstnanců k faktorům působících v organizaci, jako jsou např. ekonomické, organizační, právní, zdravotní faktory.¹³

V návaznosti na výše uvedené znaky spokojenosti podle Kollárika, obohatil Rymeš, v knize psychologie ve světě práce, o další dva znaky pracovní spokojenosti.¹³

4. Pracovní spokojenost jak aktuální stav, který určuje úroveň spokojenosti/nespokojenosti s určitou situací v pracovním procesu.¹³
5. Pracovní spokojenost jako situační reakce na měnící se podmínky v práci a spokojenost/nespokojenost jako určitou osobnostní dispozici jedince.¹³

2.1.6 Faktory pracovní spokojenosti

Pracovní spokojenost chápou jako komplexní jev dílčích spokojeností různých faktorů vztahujících se k práci, které na sebe vzájemně působí. Spokojenost každý člověk prožívá tak trochu jinak a podněcují ji různé vlivy a faktory. Člověk však většinou není se vším zcela spokojen, či zcela nespokojen, ale některé skutečnosti jsou pro něj více či méně přijatelné. Některé faktory, které ovlivňují spokojenost ať už

¹³ ŠTIKAR, J. A KOL. *Psychologie ve světě práce*. str. 113

pozitivně či negativně, působí na spokojenost dlouhodoběji, jiné mají krátkodobou povahu.¹⁴

Tyto vlivy, faktory chcete-li, můžeme rozdělovat, podle Kocianové, na: **faktory týkající se samotné pracovní činnosti**, její podmínky, okolnosti, kvalifikační náročnost práce, způsob řízení organizace, styl vedení lidí managementem, odměňování, uznání a ocenění práce jedince, možnost kariérního růstu, fyzikální podmínky práce, bezpečnost práce, mezilidské vztahy na pracovišti apod. **Vlivy, které jsou spojeny s osobnostní charakteristikou a individualitou jedince** jako je věk, pohlaví, rodinný stav, vzdělání, délka pracovní praxe, jeho kulturní specifika, sebehodnocení, osobnost jedince, jeho potřeby, motivace, postoje, hodnoty, zájmy, schopnosti a v neposlední řadě také míru uspokojení jako osobnostní dispozici a identifikaci s prací jako profesí. **Mimoorganizační faktory**, které působí na spokojenost sice nepřímo, ale mohou na ni mít zásadní vliv. Mezi tyto faktory patří domácí i zahraniční politika, především politika zaměstnanosti, legislativa v oblasti pracovněprávní, mezinárodní i domácí a místní trh práce, konkurence v daném oboru apod.¹⁵

Tyto faktory pak mají vliv na utváření pracovní spokojenosti, a to buď v negativním či pozitivním slova smyslu. Kocianová pak popsala faktory, které pracovní spokojenost posilují a zeslabují.¹⁵

Mezi faktory posilující pracovní spokojenost mimo jiné patří:¹⁵

- průhledná organizační a personální politika,
- jasné a přiměřené cíle vlastní práce,
- různorodá práce,
- možnost větší kontroly nad svojí prací,
- příležitosti k využití vlastních schopností a zkušeností při práci,
- ocenění práce a sociální pozice v organizaci a ve skupině,
- finanční ohodnocení,
- optimální spolupráce a mezilidské vztahy,
- bezpečnost vykonávané práce.

¹⁴ KOCIANOVÁ, R. *Personální činnosti a metody personální práce*. str. 35

¹⁵ KOCIANOVÁ, R. *Personální činnosti a metody personální práce*. str. 36

Faktory, které pracovní spokojenost zeslabují, jsou:

- převaha nepředvídatelných vlivů na práci,
- časový stres,
- pracovní zátěž,
- nereálné pracovní nároky,
- negativní sociální klima na pracovišti,
- špatné vztahy se spolupracovníky a nadřízeným,
- nedostatek času na osobní a rodinný život,
- psychosomatické důsledky práce.

2.1.7 Motivace a pracovní spokojenost

Důvodů, proč lidé pracují, jaké jsou jejich motivy popř. stimuly, je nespočet. Jedná se o složitý a do určité míry individuální jev, avšak můžeme jej shrnout do základních kategorií příčin na:¹⁶

- Instrumentální důvody.
- Emocionální důvody.
- Sociální důvody.
- Seberealizační důvody.

Instrumentální důvody pro pracovní zapojení můžeme vyjádřit jako snahu získat prostředky potřebné pro život. Lidé vstupují do pracovněprávních vztahů, aby získali finanční prostředky, které, pokud jedinec nemá i jiný zdroj příjmu, mohou mít rozhodující význam. Význam platu je objasňován tím, že jeho výše vyjadřuje postavení jedince v sociálním prostředí a to nejen v podniku, ale i ve vztahu k rodině a přátelům. Plat zajišťuje prostředky pro živobytí a jeho zvýšení v podniku je potvrzením pracovní úspěšnosti.¹⁶

Emocionální důvody pro stav jedince, kdy práci vnímá jako potěšení, práci vykonává pro práci samotnou. Lidé s vysokým podílem emocionálních důvodů přijmou i práci s menším pracovním ohodnocením, když pro ně pracovní činnost bude potěšením, avšak to neznamena, že výše mzdy pro ně bude zcela nevýznamná. Špatně nastavené odměňování může samotné potěšení z práce značně oslabit.¹⁷

¹⁶ JANOUŠKOVÁ, J., KOLIBOVÁ, H. *Zaměstnanecké výhody a daně*. str. 8

¹⁷ JANOUŠKOVÁ, J., KOLIBOVÁ, H. *Zaměstnanecké výhody a daně*. str. 9

Sociální důvody pro pracovní zapojení mají různou podobu. Jedním z nich je existence tlaku okolí práci mít a pracovat. Pracovní prostředí poskytuje mnoha lidem možnost členství v pracovní skupině. Práce je tedy spojovníkem s lidskou společností. Pro některé zvláště osamocené jedince, nebo jedince, kteří mají neuspokojivý rodinný život, může zaměstnání poskytnout hlavní zdroj sociálních interakcí. Zaměstnání je také určitým identifikačním znakem ve společnosti, kde určuje náš sociální statut. Určité profese mají větší (např. lékaři, právníci), jiné menší (např. manuální dělníci, uklízečky) společenskou prestiž.¹⁸

Seberealizační důvody jsou charakterizovány lidskou motivací být užitečný, realizovat svoje schopnosti, dovednosti a zájmy. Lidé inklinují k takové práci, která je naplňuje, seberealizuje.¹⁸

Výše popsané důvody zapojení jedinců do pracovního procesu má každý jedinec v sobě různě obsažený, a to s různou intenzitou. Každý jedinec pracuje z rozdílných důvodů. Pro manažery je však nezbytné vědět, jak který zaměstnanec má které důvody k pracovnímu zapojení a tím i efektivně působit na jeho motivaci i vhodnou nabídkou zaměstnaneckých výhod. Porozumění motivace lidského chování je významným předpokladem toho, jak na ni efektivně působit a účinně ji ovlivňovat.¹⁹

Rozlišení různých podnětů, které konkrétního jedince motivují, je důležité i ve vztahu k pracovní spokojenosti. Vztah mezi motivací a pracovní spokojeností vyjadřuje níže uvedená matice.²⁰

		USPOKOJENÍ	
		ANO	NE
MOTIVACE	ANO	I	III
	NE	II	IV

Obrázek č. 3 - Matice vzájemných vazeb, JANOUŠKOVÁ, J., KOLIBOVÁ, H. *Zaměstnanecké výhody a daně*. str. 14

V I. Kvadrantu dochází u pracovníka k situaci, kdy pracovní uspokojení nastává současně s motivací. Jedinec vnímá a kladně hodnotí všechny vlivy působící na spokojenost tj. pracovní prostředí, spolupracovníci, mzda, zaměstnanecké výhody a

¹⁸ JANOUŠKOVÁ, J., KOLIBOVÁ, H. *Zaměstnanecké výhody a daně*. str. 10

¹⁹ BEDRNOVÁ, E., NOVÝ, I. *Psychologie a sociologie řízení*. str. 365

²⁰ JANOUŠKOVÁ, J., KOLIBOVÁ, H. *Zaměstnanecké výhody a daně*. str. 14

v neposlední řadě i samotná náplň práce. Je to ideální situace, kdy na pracovníka působí takové faktory, které ho motivují a uspokojují.²¹

Situace v II. Kvadrantu, kdy zaměstnanec je sice spokojen s pracovními podmínkami a faktory působící na jeho spokojenost, ale není dostatečně motivován k práci samotné, nemá o práci příliš zájem, nenaplnuje jej.²¹

III. Situace je opakem předchozí. Pracovník je dostatečně motivován k práci, s kterou je spokojen a přináší mu uspokojení, avšak je nespokojen s ostatními faktory, kterou celkovou spokojenost ovlivňují, jako např. mzda, dobré vztahy s kolegy, nabídka zaměstnaneckých výhod, pracovní prostředí apod.²¹

Situace v IV. Kvadrantu je nejméně žádoucí jak pro zaměstnance tak i pro zaměstnavatele. Zaměstnanec není dostatečně motivován k práci a také není spokojen s faktory na něj působícími. Je otázkou času, kdy zaměstnanec od firmy odejde jinam.²¹

Janoušková definuje pracovní spokojenost jako emocionální stav, který je výsledkem hodnocení práce nebo pracovních zkušeností zaměstnancem. Profil spokojenosti u člověka není nikdy jednoznačný, protože na ni působí celé spektrum faktorů. Některé faktory působící na spokojenost jsou považovány za klíčové, jiné na jedince působí s menší významností. Spokojenost pak vzniká výsledkem vztahu.²²

$$\text{Spokojenost} = \frac{\text{očekávání}}{\text{realita}}$$

Obrázek č. 4 - Vztah spokojenost, očekávání a reality, JANOUŠKOVÁ, J., KOLIBOVÁ, H. *Zaměstnanecké výhody a daně*. str. 46

Pracovní spokojenost můžeme chápat jako kladnou úroveň vztahů k různým oblastem s prací související, avšak jde také o subjektivní prožívání jedince k faktorům prací souvisejících. Tento prožitkový vztah pak může nabývat hodnot od spokojenosti k nespokojenosti.²²

2.2 Spokojenost a pracovní chování

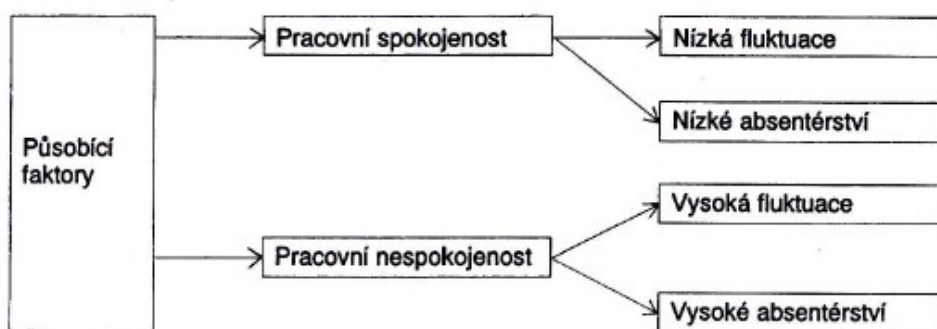
Štikar pohlíží na pracovní spokojenost ze dvou stran. Jednak na **objektivní stránku**, která je vyjádřena výkonností, efektivností, produktivitou, kvalitou pracovní činnosti zaměstnance a jednak na **subjektivní stránku**, která představuje subjektivní hodnocení jedince, aspirace, postoje, očekávání a osobní prožívání ke vztahu

²¹ JANOUŠKOVÁ, J., KOLIBOVÁ, H. *Zaměstnanecké výhody a daně*. str. 14

²² JANOUŠKOVÁ, J., KOLIBOVÁ, H. *Zaměstnanecké výhody a daně*. str. 46

k vykonávané pracovní činnosti. Obě tyto stránky sice jsou úzce propojeny, avšak neznamená, že pozitivní výskyt jedné stránky má automaticky za následek výskyt druhé. Jinými slovy, spokojený pracovník nemusí být vždy výkonný a naopak. Míru pracovní spokojenosti můžeme chápat jako určité hodnocení pracovní činnosti zaměstnancem, protože ten posuzuje, v jaké míře pracovní činnost uspokojuje jeho potřeby. Pracovní spokojenost sice výrazně ovlivňuje chování zaměstnance, ale nemusí nutně s rostoucí spokojeností růst i výkonnost, produktivita zaměstnance.²³

Naopak silnou závislost vykazuje vztah mezi pracovní spokojeností a absentérstvím. Přítomnost nebo nepřítomnost spokojenosti na pracovišti je indikátorem pro dostatečnou nebo nízkou pracovní adaptaci, zájem či nezájem o práci, splnění nebo nesplnění očekávání. U pracovníků, kteří mají vysokou míru pracovní spokojenosti, je předpoklad nižšího absentérství a případné fluktuace, než u pracovníků s nízkou pracovní spokojeností. Tyto důsledky pracovní spokojenosti a nespokojenosti zachycuje obrázek níže.²⁴



Obrázek č. 5 - Příčiny a důsledky spokojenosti/nespokojenosti, ŠTIKAR, J. A KOL. *Psychologie ve světě práce*. str. 118

2.3 Zaměstnanecké výhody

Zaměstnanecké výhody, též nazývané benefity (z anglického slova benefit - výhoda), jsou jistou formou investování podniku do zaměstnanců a jsou součástí celkového systému odměňování pracovníků. Na rozdíl od finanční odměny závislé na odpracované době, počtu splněných úkolů, výkonu, schopnostech, dovednostech či celkové tržní hodnotě lidského kapitálu zaměstnance, jsou zaměstnanecké výhody zpravidla poskytovány pouze za to, že je zaměstnanec v pracovněprávním vztahu s danou organizací. Mohou být poskytovány plošně, všem zaměstnancům, nebo

²³ ŠTIKAR, J. A KOL. *Psychologie ve světě práce*. str. 111

²⁴ ŠTIKAR, J. A KOL. *Psychologie ve světě práce*. str. 117-118

s přihlédnutím na postavení zaměstnance v organizaci, odpracovanou dobu ve firmě, k zásluhám.²⁵

„Zaměstnanecké výhody jsou složky odměny poskytované navíc k různým formám peněžní odměny. Zahrnují též položky, které nejsou přímo odměnou, jako například každoroční dovolená na zotavenou.“²⁶

Milkovich uvádí tuto definici zaměstnaneckých výhod: „Zaměstnanecké výhody jsou nepřímou formou celkové stimulace. Zahrnují mzdy zaměstnanců za dobu nepřítomnosti v práci, sociální a zdravotní pojištění, poskytování služeb a důchodu.“²⁷

Koubek chápe zaměstnanecké výhody takto: „Zaměstnanecké výhody (požitky) jsou formy odměn, které organizace zaměstnancům poskytuje pouze za to, že jsou jejími zaměstnanci. Na rozdíl od mezd a platů a dalších forem odměňování nebývají obvykle vázány na výkon pracovníka. Někdy se však při jejich poskytování přihlíží k funkci, k postavení pracovníka v organizaci, k době zaměstnání v organizaci a k zásluhám.“²⁸

²⁵ BLÁHA, J., MATEICIUC, A. a KAŇÁKOVÁ, Z. *Personalistika pro malé a střední firmy*. str. 174

²⁶ ARMSTRONG, M. *Řízení lidských zdrojů: nejnovější trendy a postupy*. str. 595

²⁷ MILKOVICH, G., BOUDREAU J. *Řízení lidských zdrojů*. str. 638

²⁸ KOUBEK, J. *Řízení lidských zdrojů: Základy moderní personalistiky*. str. 274

2.3.1 Legislativa zaměstnaneckých výhod v ČR

Pro poskytování zaměstnaneckých výhod je důležitý jednak zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, který umožňuje poskytovat zaměstnancům různá nadlimitní plnění formou benefitů, jako rozvoj a vzdělávání zaměstnanců, stravování zaměstnanců nebo náhrady výdajů poskytovaných zaměstnanci v souvislosti s výkonem práce.²⁹

Dalším rozhodujícím právním pramenem je zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, který určuje, které benefity jsou osvobozeny od daně z příjmu ze závislé činnosti a funkčních požitků a které naopak podléhají zdanění ze superhrubé mzdy na straně zaměstnance. Dále určuje, jaké zaměstnanecké výhody může zaměstnavatel uplatnit jako daňově uznatelný výdaj a které nikoli. Tyto daňově neuznatelné benefity pak musí zaměstnavatel hradit buď ze sociálního fondu, nebo ze zisku po zdanění popř. jako nedaňové výdaje.³⁰

Posledními legislativními prameny, které ovlivňují poskytování zaměstnaneckých výhod, je zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění. V těchto zákonech, z pohledu poskytování zaměstnaneckých benefitů, je především důležité, jaké příjmy jsou součástí vyměřovacího základu pro výpočet těchto pojištění. Do vyměřovacího základu patří úhrn příjmů, které jsou předmětem daně z příjmů fyzických osob podle zákona o daních z příjmů a nejsou od této daně osvobozeny. Dále do vyměřovacího základu patří příjem, který byl v peněžní či nepeněžní podobě, formou výhody poskytnut zaměstnavatelem zaměstnanci.³¹

2.3.2 Význam zaměstnaneckých výhod

Vedle mzdy pracovníka, která je závislá na množství a kvalitě odvedené práce, jsou zaměstnavateli využívány nejrůznější formy zaměstnaneckých výhod (benefitů), které mají hned několik významů. Poskytování zaměstnaneckých výhod je součástí personální politiky a nástrojem managementu, který přispívá jak k přilákání nových a kvalitních zaměstnanců, tak k udržení stávajících zaměstnanců, snížit jejich fluktuaci

²⁹ MACHÁČEK, I. *Zaměstnanecké benefity: praktická pomůcka jejich daňového řešení*. str. 7

³⁰ MACHÁČEK, I. *Zaměstnanecké benefity: praktická pomůcka jejich daňového řešení*. str. 8

³¹ MACHÁČEK, I. *Zaměstnanecké benefity: praktická pomůcka jejich daňového řešení*. str. 16

a tím snížit náklady s ní související. Benefity mají za úkol vzbudit loajalitu, pocit sounáležitosti s firmou a tím povzbudit zaměstnance k lepším výkonům. Správně zvolené benefity také přispívají k celkové spokojenosti zaměstnanců. Plní tak funkci **motivační**.³²

Z pohledu firmy zaměstnanecké výhody představují možnost úspory mzdových nákladů s možností daňové úspory tím, že svým zaměstnancům poskytuje takové benefity, které jsou alespoň do jisté míry daňově uznatelným nákladem, a tím si podnik snižuje základ pro výpočet daně z příjmu. Možnost daňových úspor souvisí také s odvody na sociální a zdravotní pojištění, jak na straně zaměstnavatele, tak i zaměstnance. Benefity tak mají funkci **ekonomicky-úspornou**.³²

V dnešním globálním světě, kde působí značný konkurenční tlak, pak benefity plní funkci **konkurenční**. Poskytování benefitů může být způsobem odlišení se od konkurence, získat konkurenční výhodu, posílit podnikovou kulturu, zvýšit renomé společnosti a vůbec zvýšit celkovou image podniku a tím se stát atraktivním zaměstnavatelem na trhu práce.³³

2.3.3 Členění zaměstnaneckých výhod

Podle Pelce můžeme na benefity nahlížet z různých úhlů pohledů a hledisek.

1. Z hlediska formy poskytnutí zaměstnanecké výhody můžeme benefity členit na peněžní, kdy zaměstnanec obdrží určitou finanční částku a zaměstnavatel vydává, přispívá finanční prostředky na dohodnutý benefit, např. příspěvek na dovolenou, a na nepeněžní, někdy označované jako nepřímé odměny, kdy je benefit poskytován bez poskytnutí finančních prostředků buď ve formě naturálního plnění (např. poskytnutí mobilního telefonu pro soukromé účely) nebo nějaké výhody (např. poskytování podnikových výrobků za nižší cenu). Do této kategorie také patří bezplatné či zvýhodněné služby poskytované zaměstnancům v oblastech je zdravotnictví, rekreace, sport, kultura apod.³⁴

³² PELC, V. *Zaměstnanecké benefity v roce 2009*. str. 12

³³ PELC, V. *Zaměstnanecké benefity v roce 2009*. str. 13

³⁴ PELC, V. *Zaměstnanecké benefity v roce 2009*. str. 15

2. Z hlediska jejich daňové a odvodové povinnosti na:

- a) **Mimořádně výhodné** - benefity, které jsou daňovým výdajem na straně zaměstnavatele (do limitu) a jsou osvobozeny od daně z příjmu FO, nejsou součástí vyměřovacích základů (do limitu) pro odvod sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění na straně zaměstnance.³⁵
- b) **Částečně výhodné** – jsou benefity, které poskytují daňovou úlevu jen z části, do jisté míry. Např. na straně zaměstnavatele jde o daňově uznatelný výdaj, na straně zaměstnance není součástí vyměřovacích základů pro výpočet sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění, ale jde o daňový příjem ze závislé činnosti a je součástí základu pro výpočet daně z příjmu FO, nebo naopak u zaměstnavatele nejde o daňově uznatelný výdaj, ale na straně zaměstnance je daný benefit osvobozen od daně z příjmu FO, a proto nejsou součástí vyměřovacích základů pro výpočet SZP.³⁶
- c) **Nevýhodné** – za daňově nevýhodné benefity můžeme považovat takové, které na straně zaměstnavatele nejsou daňově uznatelným výdajem, a u zaměstnance jde o daňový příjem ze závislé činnosti a je součástí vyměřovacích základů pro výpočet SZP.

3. Z věcného hlediska pak benefity můžeme rozlišovat na:

- a) Bezprostřední podporu pracovního vztahu souvisejícího s pracovním zařazením jako je příspěvek na dopravu do zaměstnání, příspěvek na ubytování, poskytnutí motorového vozidla, notebooku či mobilní telefonu pro osobní účely zaměstnance.³⁶
- b) Kvalifikační rozvoj a vzdělání zaměstnanců formou různých jazykových a vzdělávacích kurzů, seminářů, školení. Tato kategorie benefitů je důležitá jak pro konkurenceschopnost podniku, tak i pro samotné zaměstnance. V této oblasti benefitů hovoříme o investování do lidského kapitálu. Právě těmito

³⁵ PELC, V. *Zaměstnanecké benefity v roce 2009*. str. 13

³⁶ PELC, V. *Zaměstnanecké benefity v roce 2009*. str. 14

benefity se zvyšuje znalostní potenciál zaměstnanců a tím se zvyšuje nejen produktivitu práce, ale také možnosti uplatnění a „cena“ zaměstnanců na trhu práce.³⁷

- c) Zdravotní aspekty života zaměstnanců, jako je závodní lékařská péče, individuální zdravotní péče, příspěvek na dovolenou, týden dovolené navíc. Do této skupiny benefitů také patří poskytování vitamínů, různých léčivých a preventivních přípravků, vakcíny proti nemocem, obecné očkování, poskytnutí příspěvku na zdravotní obuv, služby očních specialistů, onkologická vyšetření, dále různá zdravotní poradenství, tzv. sick days (volné pracovní dny v důsledku nevolnosti bez nutnosti lékařského potvrzení, které jsou placené), dále pak léčebné, rehabilitační, kondiční pobyty v lázních či zdravotnických zařízeních.³⁷
- d) Sociální aspekty života zaměstnanců formou podpory a půjček zaměstnancům v tíživé finanční situaci. Dále pak to jsou příspěvky v oblasti pojišťovnictví, jako je životní pojištění, penzijní připojištění, úrazové pojištění, cestovní pojištění, stavební spoření apod. Benefity v této oblasti jsou výhodná i z daňového hlediska, a to jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele.³⁷
- e) Benefity zaměřené na volný čas. Do této skupiny zaměstnaneckých výhod patří např. volné vstupy, permanentky, poukázky do zařízení sportovního charakteru (fitness, aerobik, spinning, zumba, plavání, sauna, tenis apod.), ale také na různá kulturní a společenské akce.³⁸

Janoušková a Kolibová člení zaměstnanecké benefity z těchto hledisek:

- a) Dle časového horizontu - na okamžité (operativní) a dlouhodobé (strategické) účinky v poskytování benefitů.³⁹
- b) Podle konkrétního zaměření péče - přímo na zaměstnance, na pracovní prostředí, které pracovníka jako objekt péče obklopuje a má vliv na odváděný výkon.³⁹

³⁷ PELC, V. *Zaměstnanecké benefity v roce 2009*. str. 14

³⁸ PELC, V. *Zaměstnanecké benefity v roce 2009*. str. 15

³⁹ JANOUSHKOVÁ, J., KOLIBOVÁ, H. *Zaměstnanecké výhody a daně*. str. 41

- c) Dle rozměru - na individuální (osobní) služby pečovatelského charakteru vůči zaměstnanci, jež se ocitl v mimořádných osobních situacích jako je dlouhodobá nemocenská, mateřská dovolená nebo také odchod do důchodu a na skupinové služby, mezi které patří např. protistresové a relaxační programy, stravování, doprava do zaměstnání.⁴⁰
- d) Podle způsobu distribuce – zda jsou benefity poskytovány plošně každému zaměstnanci, nebo cíleně, adresně.⁴⁰

2.3.4 Systémy poskytování zaměstnaneckých výhod

„Jestliže organizace chce, aby zaměstnanecké výhody měly příznivý dopad na motivaci pracovníků, jejich spokojenost a stabilitu a i na dobré vztahy s odbory, měla by se zajímat, které zaměstnanecké výhody pracovníci preferují.“⁴¹

Z výše uvedené teze je proto nezbytné, aby zaměstnavatelé poskytovali svým zaměstnancům takové zaměstnanecké výhody, o které mají zájem a které budou zaměstnanci využívat.

Pracovníci tvoří homogenní soubor, jejich preference se různí, proto by poskytování zaměstnaneckých výhod mělo být určitým způsobem diferencováno, např. dle věku, pohlaví, zda je bezdětný či nikoli, výše příjmů, doba zbývající do odchodu do důchodu, životními podmínkami apod.⁴¹

Je zřejmé, že např. pracovní, kteří již brzy odejdou do důchodu a mají děti studující na VŠ, preferují jiné zaměstnanecké výhody než zaměstnanci, kteří byli do podniku nově přijati a jejich děti jsou v předškolním věku. To, do jaké míry si zaměstnanci mohou mezi danými benefity vybrat, které chtějí či nechtějí, závisí na rozhodnutí podniku, který systém poskytování zaměstnaneckých výhod zvolí.⁴²

⁴⁰ JANOUŠKOVÁ, J., KOLIBOVÁ, H. *Zaměstnanecké výhody a daně*. str. 42

⁴¹ KOUBEK, J. *Řízení lidských zdrojů: Základy moderní personalistiky*. str. 276

⁴² MILKOVICH, G., BOUDREAU J. *Řízení lidských zdrojů*. str. 663

Východiskem pro nabídku benefitů by měla být analýza potřeb zaměstnanců a informace z trhu, včetně konkurence. Není žádoucí, aby podnik nabízel celou řadu atraktivních zaměstnaneckých výhod a tím si budoval dojem štědrého zaměstnavatele, ale jde především o to, aby systém poskytování zaměstnaneckých výhod nebyl v rozporu se strategickými cíli organizace.⁴³

Dle Pelce, zaměstnanecké výhody se mohou poskytovat dvěma způsoby, a to **fixním systémem** zaměstnaneckých výhod, nebo **flexibilním systémem** zaměstnaneckých výhod.⁴⁴

2.3.5 Fixní systém výhod

Fixní systém, také nazývaný plošný systém. Plošně poskytovanými benefity jsou takové výhody, které jsou poskytovány všem zaměstnancům nebo většině z nich. Záleží pak na každém pracovníkovi, zda-li poskytované výhody čerpat bude či nikoli.

Výhodou fixního systému je nízká finanční a administrativní náročnost, naopak značnou nevýhodou je jeho nepružnost a o plošně poskytované benefity nemusí mít zaměstnanci zájem. Proto u fixního systému je důležitá zpětná vazba, aby podnik nevynakládal náklady na benefity, které zaměstnanci nevyužívají.⁴⁴

2.3.6 Flexibilní systém výhod

Flexibilní systém zaměstnaneckých výhod též znám jako Cafeteria systém, který umožňuje zaměstnancům vybírat si z daných zaměstnaneckých výhod takové benefity, které jim budou momentálně vyhovovat. Je pak zřejmé, že z hlediska naplnění zájmů a spokojenosti zaměstnanců jde o systém mnohem efektivnější než systém fixní. Tento systém pracuje tak, že každý zaměstnanec má svůj osobní účet, na kterém má určitý objem bodů nebo virtuálních peněz, které mohou být závislé na délce pracovního poměru či pozici ve firmě, a za ně pak během stanoveného období čerpá jednotlivé výhody dle svých momentálních potřeb a přání z širší nabídky portfolia benefitů různého charakteru.⁴⁵

⁴³< http://moodle.vsb.cz/vyuka/file.php/169/8.Zamestnanecke_vyhody.pdf> (cit. 2010-12-03)

⁴⁴ PELC, V. *Zaměstnanecké benefity v roce 2009*. str. 18

⁴⁵ KOUBEK, J. *Řízení lidských zdrojů: Základy moderní personalistiky*. str. 276

Výhodou Cafeteria systému je především flexibilita a svobodný výběr, dán aktuální potřebou zaměstnanců. Informovanost a transparentnost, jsou stanovená přesná pravidla pro čerpání a zaměstnanci i zaměstnavatelé mají přehled ohledně čerpání benefitů. Spravedlnost, každý má svůj vlastní účet, ze kterého čerpá. Pomocí IT nástroje snadná administrace. Zlepšuje celkovou image podniku. Díky určité participaci zaměstnanců k volbě čerpání výhod, pak Cafeteria systém vede ke zvýšení spokojenosti a loajality zaměstnanců k firmě.⁴⁶

Nevýhody flexibilního systému jsou spatřovány ve finanční náročnosti celého systému včetně jeho implementace. Zaměstnanci musí porozumět systému, a proto je musíme zaškolit. K provozování Cafeteria systému je nezbytné mít informační systém, který musí někdo spravovat. Dále je nezbytná intenzivní komunikace, jaký balíček benefitů má být nabízen v rámci systému Cafeteria a ten patřičně dle potřeb průběžně aktualizovat.⁴⁷

2.3.7 Varianty Cafeteria systému

Dle Bláhy existují 3 varianty Cafeteria systému:⁴⁸

1. Systém bufetu, kde si každý zaměstnanec vybere z nabízeného portfolia benefitů do výše svých bodů popř. virtuálních peněz.
2. Systém jádra, funguje na stejném principu jako systém bufetu akorát s tím rozdílem, že je zde tzv. jádro, pevně daná skupina zaměstnaneckých výhod, které každý zaměstnanec dostává automaticky.
3. Systém bloků pro kategorie zaměstnanců, tato varianta pracuje na bázi diferenciací zaměstnanců z hlediska různých charakteristik, jako je věk, pohlaví, rodinný stav, počet dětí, pracovní pozice zaměstnance apod.

⁴⁶ JANOUŠKOVÁ, J., KOLIBOVÁ, H. *Zaměstnanecké výhody a daně*. str 38

⁴⁷ KOUBEK, J. *Řízení lidských zdrojů: Základy moderní personalistiky*. str. 278

⁴⁸ BLÁHA, J., MATEICIUC, A. a KAŇÁKOVÁ, Z. *Personalistika pro malé a střední firmy*. str. 176

2.4 Sociologický průzkum

Podobně jako sociologický výzkum představuje soubor cílevědomých, systematických činností, jejímž primárním cílem je shromáždění dat a údajů o společnosti, lidském chování, názorech, mínění a postojích lidí.⁴⁹

Pomocí sociologického průzkumu můžeme popsat, vyšetřit, analyzovat a vysvětlit zkoumaný společenský jev (předmět soc. průzkumu) na určitém zkoumaném vzorku populace objektu soc. průzkumu). Správně provedený soc. průzkum může sloužit jako zdroj informací výchozího stavu a po realizaci změn také jako zpětná vazba o důsledcích, které změna přinesla.⁵⁰

Vzhledem k tomu, že pracovní spokojenost je hodnota, která má prožitkový charakter a jež je značně subjektivním vztahem člověka k práci a k pracovním podmínkám, je nejvhodnější a nejpoužívanější metodou metoda dotazování. Rozlišujeme metody písemného dotazování (dotazník, anketa) a ústního dotazování (rozhovor, ústní anketa).⁵¹

2.4.1 Dotazník

Dotazník je konkrétní technikou metody písemného dotazování, která se používá k hodnocení postojů, hodnot, názorů. Výhodou písemného dotazování je, že jej lze použít u velkého počtu lidí v krátké době, poskytuje možnost vyjádření respondentů beze strachu, rozpaků. Data získaná z dotazníku se také snadněji zpracovávají a nedochází k nežádoucímu ovlivnění respondenta tazatelem.⁵² Nevýhodou dotazníku je, že poskytují relativně malou možnost vyjádření se. Velkou nevýhodou může být malá návratnost dotazníků rozesílaných poštou.⁵³ Techniku dotazníku jsem použil při zjišťování spokojenosti zaměstnanců se zaměstnaneckými výhodami ve společnosti Stora Enso Wood Products Ždírec, s.r.o. v této bakalářské práci.

⁴⁹ URBAN, L. *Sociologie trochu jinak*. str. 56

⁵⁰ BEDRNOVÁ, E., NOVÝ, I. *Psychologie a sociologie řízení*. str. 714

⁵¹ BEDRNOVÁ, E., NOVÝ, I. *Psychologie a sociologie řízení*. str. 395

⁵² SURYNEK, A., KOMÁRKOVÁ, R., KAŠPAROVÁ, E. *Základy sociologického výzkumu*. str. 115

⁵³ ŠTIKAR, J. A KOL. *Psychologie ve světě práce*. str. 228

Typy otázek

Podle míry volnosti respondenta na otázku odpovědět rozlišujeme otázky:⁵⁴

- Uzavřené.
- Polouzavřené (polootevřené).
- Otevřené (volné).

Uzavřené otázky se vyznačují tím, že odpovědi jsou předem nadefinované a respondent tak vybírá nejvhodnější z nabízených variant. Naproti tomu otevřené otázky nemají předem uvedené odpovědi, jsou širšího charakteru a respondenti tedy odpovídají svými slovy. Existují také polouzavřené otázky, kde jsou uvedeny možnosti odpovědí, jako u otázek uzavřených s tím, že dávají respondentovi prostor napsat odpověď svými slovy, jestliže si z nabízených variant odpovědí nevybere.⁵⁴

Podle toho, zda má otázka skrytý či zjevný význam, rozlišujeme otázky:

- Přímé.
- Nepřímé.

Přímé otázky jsou formulovány tak, že respondentovi je zřejmý smysl otázky, nemají žádný skrytý význam. Naproti tomu otázky nepřímé mají mimo zjevný význam i význam skrytý. Pomáhají při průzkumu poskytnout informace bez vnitřního napětí respondenta.⁵⁵

Z hlediska funkce otázky v dotazníku členíme otázky na:⁵⁶

- Instrumentální.
- Meritorní.

Instrumentální otázky nejsou primárně určeny k rozšiřování poznatků, ale slouží k jiným účelům. Instrumentální otázky se rozlišují na:

- Otázky vytvářející uvolněnou atmosféru při dotazování.
- Otázky průběhové usměrňující sled témat v dotazníku-filtrační a větvící otázky.
- Analytické otázky.

⁵⁴ URBAN, L. *Sociologie trochu jinak*. str. 64

⁵⁵ SURYNEK, A., KOMÁRKOVÁ, R., KAŠPAROVÁ, E. *Základy sociologického výzkumu*. str. 89

⁵⁶ SURYNEK, A., KOMÁRKOVÁ, R., KAŠPAROVÁ, E. *Základy sociologického výzkumu*. str. 90

Otázky vytvářející příznivou atmosféru mají za úkol získat kontakt s dotazovaným. Kladou se na začátku dotazníku, navádějí na důležité téma, patří zde i otázky na zacvičení, kde se respondent seznámí s technikou práce se škálovými otázkami a otázky uvolňující napětí po obtížnějším tématu.⁵⁷

Otázky průběhové, filtrační, usměrňují a korigují sled témat. Slouží k eliminaci respondentů, kterých se zkoumaný jev netýká a takto odfiltrování respondenti přecházejí až na otázku, která se jich týká.⁵⁷

Analytické otázky slouží k získání podpůrných informací, zejména identifikačních údajů, jako je věk, pohlaví apod.⁵⁷

Meritorní otázky zjišťují potřebné informace vztahující se k předmětu zkoumání, jsou to otázky:⁵⁷

- Popisné, které popisují určitou skutečnost, která je obsahem otázky.
- Zpřesňující (škálové), jež jsou konstruovány s cílem zjistit přesné absolutní hodnoty k určitému jevu.

Postojové (škálové) otázky jsou vždy uzavřené a cílem je zjistit intenzitu, popř. míru frekvence zkoumaného jevu. Škála může být vyjádřena slovně, číselně nebo graficky. Počet stupňů může být lichý, má střední hodnotu, nebo také sudý, která střední hodnotu nemá. Často využívané jsou 4 a 5 stupňové škály.⁵⁸

Dále rozlišujeme otázky dichotomické a trichotomické, které jsou vždy uzavřené. U dichotomických otázek se nabízejí pouze dvě odpovědi např. jako ano/ne, muž/žena. Trichotomické obsahují tři možnosti odpovědí např. jako: ano/ne/nevím.⁵⁹

⁵⁷ SURYNEK, A., KOMÁRKOVÁ, R., KAŠPAROVÁ, E. *Základy sociologického výzkumu*. str. 90

⁵⁸ ŠTIKAR, J. A KOL. *Psychologie ve světě práce*. str. 328

⁵⁹ SURYNEK, A., KOMÁRKOVÁ, R., KAŠPAROVÁ, E. *Základy sociologického výzkumu*. str. 86-87

2.4.2 Etapy výzkumného procesu

Při realizaci soc. průzkumu procházíme různými etapami, které na sebe vzájemně navazují. Každá fáze má svoje východisko a cíl. Surynek popisuje tyto etapy:⁶⁰

1. Přípravná etapa.
2. Realizační etapa.
3. Vyhodnocovací etapa.

Ad.1) Přípravná fáze je nejdůležitější etapou v soc. průzkumu, protože určuje, zda budoucí zjištění budou vůbec použitelná. V této fázi se definují cíle průzkumu, probíhá specifikace zkoumaného jevu, hlubší seznámení se s tímto zkoumaným jevem, následný výběr vhodné metody zkoumání včetně stanovení programu z hlediska organizačního a také se formulují hypotézy.⁶⁰

Ad.2) Hlavní činností v této etapě je terénní sběr dat, včetně jejího zaznamenávání a uchování. Důležitá je také jejich průběžná kontrola. Činnosti v průběhu realizační fáze ovlivňují kvalitu dat.⁶⁰

Ad. 3) Cílem poslední etapy je formulace odpovídající zjištěné soc. reality. V této fázi probíhá zpracování získaných dat jako: záznam na vhodné médium, kontrola záznamu, úprava dat pro další zpracování. Zde záleží, pokud se zpracovává průzkum kvantitativní nebo kvalitativní. V případě kvantitativního průzkumu jsou data zpracovány pomocí statistických metod. Kvalitativní průzkum je zpracování záležitostí kvalitativní analýzy. Interpretace je nedílnou součástí poslední etapy a zahrnuje propojování empirických výsledků s příslušnými teoretickými koncepcemi. Součástí je závěrečná zpráva, která je dokumentem o výsledcích průzkumu, použitých metodách a také návrzích či doporučení.⁶⁰

⁶⁰ SURYNEK, A., KOMÁRKOVÁ, R., KAŠPAROVÁ, E. *Základy sociologického výzkumu*. str. 42-43

3 CHARAKTERISTIKA VYBRANÉ ORGANIZACE

V této části Vás seznámím se společností Stora Enso Wood Products Ždírec, s.r.o., ve které budu provádět praktickou část mé bakalářské práce. Popíši zavedený systém zaměstnaneckých výhod, včetně detailního popisu poskytovaných benefitů i s daňovými dopady jak pro zaměstnance, tak i na zaměstnavatele. Pomocí dotazníkového šetření pak zjistím spokojenost zaměstnanců s poskytovanými zaměstnaneckými výhodami.

3.1 Profil společnosti

Stora Enso, a.s. je finsko-švédská společnost, která má dominantní postavení ve dřevařském a papírenském průmyslu. Zabývá se výrobou papíru pro tisk novin, knih a časopisů. Do výrobního portfolia společnosti spadá také papír vysoké kvality, lepenka, průmyslové obaly a široký sortiment výrobků ze dřeva.

Ve společnosti pracuje zhruba 27 tisíc pracovníků v 88 výrobních závodech, rozmístěných ve 35 zemích po celém světě. Významné výrobní závody se nacházejí v Rusku, Pobaltí, ale i ve Skandinávských zemích. Stora Enso, a.s. je akciová společnost a její akcie jsou veřejně obchodované především na burzách v Helsinkách a Stockholmu.

Hlavními odběrateli firmy jsou především nakladatelé, tiskárny, velkoobchodníci s papírem, ale také společnosti podnikající v obalovém, nábytkářském i stavebním průmyslu.

Roční výrobní kapacita činí 12,7 miliónů tun papíru a lepenky, 1,5 miliardy metrů čtverečních vlnité lepenky a 6,9 miliónů kubických metrů výrobků ze dřeva, z čehož je 3,1 miliónů m³ produktů se zvýšenou přidanou hodnotou.

Hlavní vizí společnosti Stora Enso, a.s. je využívat a rozvíjet své odborné znalosti v oblasti obnovitelných zdrojů tak, aby se mohla ztotožnit s potřebami svých zákazníků a mnoha dnešními výzvami v oblasti surovin. Také proto produkty poskytují šetrnou alternativu ke klimatu a životnímu prostředí.

Mezi strategické cíle Stora Enso, a.s. patří více se zaměřit na rostoucí trhy v Číně a Latinské Americe, především na lepenkové obaly, na vybrané druhy papíru a na zdroje celulózy, jehož výroba by byla ve vlastní režii společnosti.

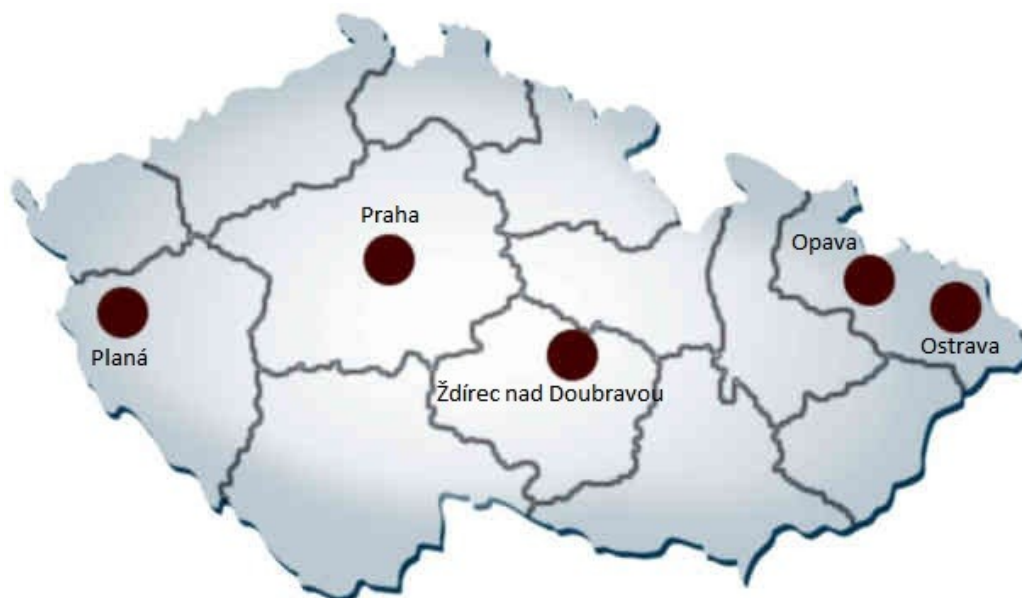
3.2 Stora Enso v ČR

Název obchodní firmy:	Stora Enso Wood Products Ždírec, s.r.o.
Sídlo:	Nádražní 66, Ždírec nad Doubravou
Právní forma:	společnost s ručením omezením
IČO:	252 64 605
DIČ:	CZ-25264605
Základní kapitál:	100 000Kč (plně splacen)
Předmět podnikání:	<ul style="list-style-type: none">- Truhlářství, pořez dřeva- Koupě zboží za účelem jeho dalšího prodeje a prodej- Činnost účetních poradců, vedení účetnictví- Montáž, opravy, revize a zkoušky vyhrazených elektrických zařízení- Zastupování v celním řízení- Výroba, instalace a opravy elektrických strojů a přístrojů- Zámečnictví, nástrojářství- Skladování zboží a manipulace s nákladem- Poskytování technických služeb- Lesnictví, těžba dřeva a poskytování služeb v myslivosti- Provádění staveb, jejich změn a odstraňování- Poskytování software a poradenství v oblasti hardware a software



Obrázek č. 6 – logo společnosti (dostupný z www.storaenso.com)

Společnost Stora Enso Wood Products Ždírec, s.r.o. má v ČR pily a prodejní kanceláře, které se nacházejí v Praze, Opavě, v obci Planá a Ždírci nad Doubravou, avšak každá pobočka má svou právní subjektivitu. Pobočka v Ostravě právně spadá pod pilu ve Ždírci nad Doubravou, kde se i nachází hlavní sídlo firmy Stora Enso Wood Products Ždírec, s.r.o. V Ostravě se nachází IT divize - SDCC (Software Development Competence Centre), která se skládá ze dvou oddělení – SEWP (Stora Enso Wood Products), která se především zabývá vývojem a údržbou softwarových aplikací v systému WPS (Wood Products Solution), a BIS (Business Information Services), které je největším IT centrem pro Stora Enso, a.s. Mezi její hlavní činnosti patří podpora aplikací pro prodej a logistiku, nastavování přístupových práv do interních systémů a domény, především v systému SAP. Obě tyto oddělení se ještě dále dělí na dílčí oddělení.



Obrázek č. 7 – mapa rozmístění pil, poboček v ČR (obrázek autora)

V rámci tématu hodnocení spokojenosti zaměstnanců se zaměstnaneckými výhodami mé bakalářské práce bude mým předmětem zájmu IT divize v Ostravě, a proto v následujícím textu práce budu detailněji rozpracovávat právě tuto divizi.

3.3 SDCC Ostrava

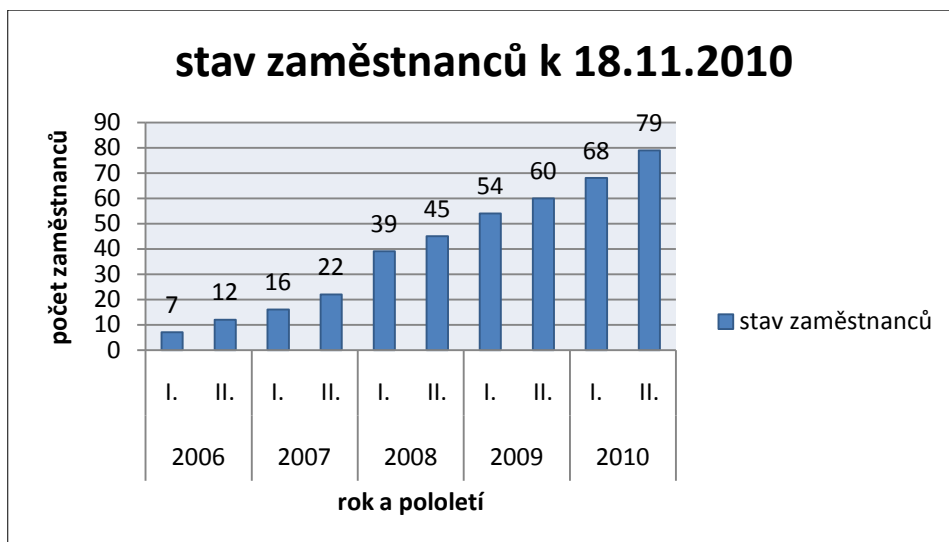
SDCC Ostrava vzniklo na počátku roku 2006, kde nejprve bylo zřízeno SET oddělení, skládající se pouze z WPS. Teprve v roce 2007 se Ostravská IT divize rozšířila i o BIS oddělení, ve kterém se, mimo jiné, nachází AASD (Administrative Application Service Desk), který tvoří podporu uživatelů softwaru SAP⁶¹ či BASD (Business Applications Service Desk), který poskytuje aplikační podporu pro informační systém FENIX⁶². Důvodů, proč vznikla IT divize právě v Ostravě, je hned několik. Jedním z hlavních důvodů je fakt, že v Ostravě má hlavní sídlo gigant v oblasti IT – Tieto Czech, s.r.o. Společnost Tieto Czech, s.r.o. vyvinula výrobně-obchodní systém WPS, který pak společnost Stora Enso Wood Products Ždírec, s.r.o. prvně využívala formou outsourcingu, což s sebou přinášelo nemalé náklady. Stora Enso Wood Products Ždírec, s.r.o. později zainvestovala a zakoupila systém WPS včetně know-how a zaškolení od společnosti Tieto Czech, s.r.o., aby tento systém mohla využívat ve vlastní režii. Dalším důvodem pro vznik divize IT v Ostravě je kvalifikovaná a relativně levná pracovní síla v oblasti informačních technologií, která se na lokálním trhu práce nabízí. Ostrava poskytuje i dobrou dopravní obslužnost, hlavně pak existence letiště hrála pro rozhodnutí velkou roli.

3.4 Počet zaměstnanců

IT divize společnosti od svého vzniku v roce 2006, kdy zaměstnávala 7 pracovníků, se prakticky každým pololetím rozrůstala, a k datu 18.11.2010 stav zaměstnanců čítá 79 lidí pracujících na plný úvazek, z toho 4 ženy jsou na mateřské dovolené. Vývoj počtu zaměstnanců v IT centru v Ostravě zachycuje následující graf.

⁶¹ SAP je softwarová aplikace pro správu a zpracování dat širokého charakteru.

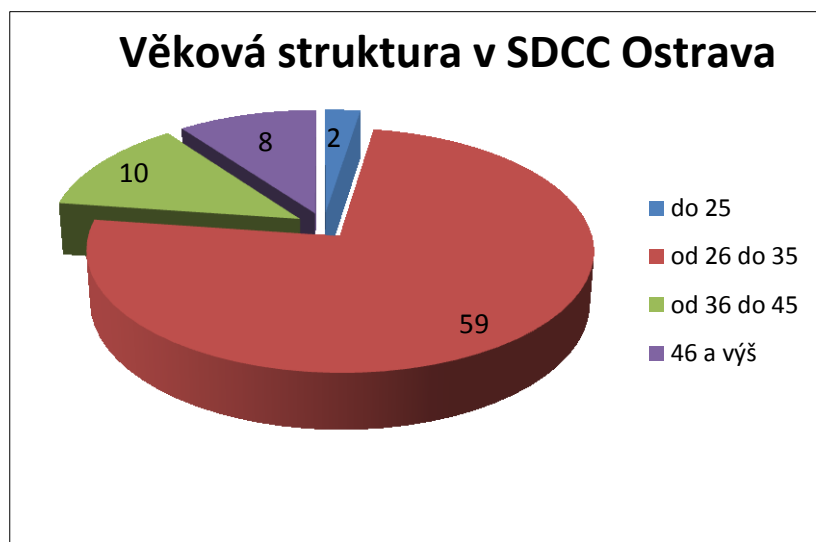
⁶² FENIX je obchodní aplikace podporující procesy objednávek, logistiky, fakturace a rozpočtové procesy, obsahuje nástroje pro prodej, plánování výroby a řízení toků zboží.



Obrázek č. 8 – vývoj počtu zaměstnanců v divizi IT v Ostravě. (obrázek autora)

3.5 Věková struktura zaměstnanců

V Ostravské IT divizi pracuje poměrně mladý kolektiv lidí, drtivá většina zaměstnanců je ve věku od 26 do 35 let. Naopak zaměstnanců nad 46 let včetně je nejméně. Celkovou věkovou strukturu zachycuje níže uvedený graf.



Obrázek č. 9 – věková struktura v divizi IT v Ostravě. (obrázek autora)

4 POPIS ZAVEDENÝCH ZAMĚSTNANECKÝCH VÝHOD

Společnost Stora Enso Wood Products Ždírec, s.r.o. poskytuje všem svým zaměstnancům v ČR celkem 14 zaměstnaneckých výhod, přičemž využívá fixní systém v poskytování benefitů. Firma poskytuje mobilní telefon a notebook i pro soukromé účely, v oblasti rozvoje zaměstnanců firma poskytuje 1,5 hod týdně lekce anglického jazyka. Dále pak svým zaměstnancům umožňuje 5 týdnů dovolené a pružnou pracovní dobu. V sociální oblasti firma přispívá svým zaměstnancům na životní pojištění, penzijní připojištění a také poskytuje finanční odměnu za odpracované roky u společnosti a při odchodu do důchodu. Zaměstnancům Stora Enso Wood Products Ždírec, s.r.o. jsou dále poskytovány stravenky, nealkoholické nápoje na pracovišti, vitamíny a ochranné nápoje, možnost hlídaného parkovacího místa poblíž sídla a do určité míry proplácení teambuildingových aktivit.

4.1 Mobilní telefon a notebook

Je poskytován každému zaměstnanci k pracovním účelům s možností soukromého využití. Každý zaměstnanec má hmotnou odpovědnost za škodu způsobenou na mobilním telefonu a notebooku v nepracovní době. Pro případ poškození těchto zařízení v pracovní době má Stora Enso Wood Products Ždírec, s.r.o. uzavřené pojištění, z něhož je způsobená škoda hrazena.

Daňové hledisko:

Jedná se o nepeněžní, částečně výhodný zaměstnanecký benefit. Samotné poskytování notebooku a mobilního telefonu pro soukromé účely je z daňového hlediska na straně zaměstnavatele nepodstatné, nemá na výši daňového základu žádný vliv. Na straně zaměstnance se využívání notebooku a mobilního telefonu pro soukromé účely nepovažuje za příjem ze závislé činnosti a funkčních požitků, není tedy předmětem DZPFO a nepodléhá ani odvodům na SZP.⁶³

4.2 Lekce anglického jazyka

Probíhá v konferenční místnosti v sídle Ostravské IT divizi a lektor AJ dochází vždy každou středu na 1,5hod. týdně. Lekce AJ je nepovinná a nepočítá se do pracovní docházky. Náklady na lektora AJ jsou 1060Kč na 1,5hod.

Daňové hledisko:

⁶³ PELC, V. *Zaměstnanecké benefity v roce 2009*. str. 72

Jde o nepeněží a z daňového hlediska mimořádně výhodnou zaměstnaneckou výhodu. Na straně zaměstnance je z daňového hlediska poskytování lekce cizího jazyka důležité ustanovení § 24 odst. 2 písm. j) bod 3 zákona o dani z příjmu, který vymezuje náklady spojené s odborným rozvojem zaměstnanců za daňově uznatelné bez limitu, čímž si zaměstnavatel snižuje základ pro výpočet daně z příjmu PO. U zaměstnance je směrodatný § 6 odst. 9 písm. a) a § 6 odst. 9 písm. d) ZDP, který osvobozuje zaměstnance, jakožto poplatníka, platit daň z příjmu ze závislé činnosti a funkčních požitků, a proto také není součástí vyměřovacích základů pro výpočet SZP.⁶⁴

4.3 5 týdnů dovolené

Firma má v kolektivní smlouvě uvedeno, že poskytuje 5 dnů dovolené navíc nad rámec minimální doby pro dovolenou dle § 218, zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, která činí 4 týdny.

Daňové hledisko:

Poskytování prodloužené dovolené nad min. rámec zákoníku práce je z daňového pohledu částečně zvýhodněná zaměstnanecká výhoda. Pokud je prodloužená dovolená dohodnuta v kolektivní smlouvě mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací nebo je zahrnuta ve vnitřním předpisu zaměstnavatele, popř. sjednána v individuální pracovní smlouvě či jiné smlouvě, pak je pro zaměstnavatele poskytovaná náhrada mzdy v době prodloužené dovolené daňově uznatelným výdajem, a to bez limitu podle § 24 odst. 2 písm. j) bodu 5, zákona o daních z příjmů. Náhrada mzdy při prodloužené dovolené na straně zaměstnance je stejně jak u zákonné dovolené příjmem ze závislé činnosti, a je součástí základu pro výpočet SZPFO dle § 6 odst. 1 písm. d) zákona o daních z příjmů. Náhrada mzdy při prodloužené dovolené je i součástí vyměřovacích základů pro výpočet SZP.⁶⁵

4.4 Životní pojištění

Podle kolektivní smlouvy má každý zaměstnanec právo po zkušební době 3 měsíců na firemní příspěvek na životní pojištění v částce 623Kč měsíčně. Stora Enso Wood Products Ždírec, s.r.o. má u smluvní pojišťovny ING Nationale-Nederlanden bonus v podobě příspěvku od pojišťovny na osobní účet životního pojištění zaměstnance ve výši 43Kč, takže zaměstnanci je celkem připsáno 666Kč měsíčně.

⁶⁴ MACHÁČEK, I. *Zaměstnanecké benefity: praktická pomůcka jejich daňového řešení*. str. 100

⁶⁵ PELC, V. *Zaměstnanecké benefity v roce 2009*. str. 61

Daňové hledisko:

Příspěvek na ŽP je z daňového hlediska mimořádně výhodný benefit dlouhodobé povahy. Z daňového pohledu pro příspěvek zaměstnavatele na ŽP platí stejná pravidla jak z pohledu zaměstnavatele, tak i zaměstnance. Platí zde, že zaměstnanec je od příspěvků zaměstnavatele na PP a ŽP do úhrnného limitu 24000Kč za obě pojištění osvobozen platit daň z příjmů ze závislé činnosti a funkčních požitků. Nevstupuje tedy do tohoto limitu ani do vyměřovacích základů pro výpočet SZDP. Na straně zaměstnavatele je pak příspěvek na ŽP daňově uznatelný náklad, a to bez limitu, pokud je příspěvek na ŽP buďto uveden v kolektivní smlouvě, vnitřním předpisu zaměstnavatele, nebo v pracovní či jiné individuální smlouvě.⁶⁶

4.5 Penzijní připojištění

Společnost přispívá měsíčně svým zaměstnancům na penzijní připojištění se státním příspěvkem, jak je uvedeno v kolektivní smlouvě, přímo na účet zaměstnance u penzijního fondu s přihlédnutím na odpracovanou dobu ve firmě a to: v prvním roce zaměstnání 1% z hrubého příjmu zaměstnance, v druhém roce 2% z hrubého příjmu a v třetím a dalších letech 3% z hrubého příjmu zaměstnance. Volba penzijního fondu je v kompetenci zaměstnance.

Daňové hledisko:

Příspěvek na PP je daňově mimořádně zvýhodněný zaměstnanecký benefit dlouhodobé povahy. Podle § 6 odst. 9 písm. p) zákona o daních z příjmu je na straně zaměstnance od daně z příjmů ze závislé činnosti a funkčních požitků osvobozen příspěvek zaměstnavatele na PP a ŽP v celkovém úhrnu do limitu 24000Kč ročně. Do tohoto úhrnného ročního limitu se příspěvek zaměstnavatele na PP a ŽP nezapočítává do vyměřovacích základů pro odvod na SZDP. Na straně zaměstnavatele je důležitý § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 zákona o daních z příjmů, který umožňuje příspěvky na PP a ŽP připsat na vrub daňově uznatelných nákladů a to bez limitu, avšak pouze v případě, když toto benefiční plnění je uvedeno buď v kolektivní smlouvě, vnitřním předpisu zaměstnavatele, nebo je sjednáno v jiné individuální smlouvě mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.⁶⁶

⁶⁶ MACHÁČEK, I. *Zaměstnanecké benefity: praktická pomůcka jejich daňového řešení.* str. 22

4.6 Stravenky

Na základě ustanovení v kolektivní smlouvě zaměstnancům Stora Enso Wood Products Ždírec, s.r.o. vzniká nárok na stravenky pouze při odpracování směny alespoň 3 hod. V době nemoci, dovolené (mateřské i rodičovské), nebo v době volna, ať už placeného či nikoli a v době služební cesty se stravenky zaměstnanci neposkytují. Stravenky jsou zajišťovány přes smluvní společnost Le Chèque Déjeuner, s.r.o. a jejich nominální hodnota činí 60Kč, z nichž 33Kč přispívá Stora Enso Wood Products Ždírec, s.r.o. a zbývajících 27Kč si hradí zaměstnanec sám formou srážky ze mzdy.

Daňové hledisko:

Z daňového pohledu se jedná o částečně výhodný benefit. Zaměstnavatel si může připsat do daňově uznatelných nákladů až 55% z nominální hodnoty stravenky, nejvýše však 51,80Kč podle § 24 odst. 2 písm. j) bod 4 zákona o daních z příjmů. Na straně zaměstnance je příspěvek z nominální hodnoty stravenky jako nepeněžní plnění osvobozeno od daně z příjmů ze závislé činnosti a funkčních požitků a to bez limitu podle § 6 odst. 9 písm. b) zákona o daních z příjmů a také nevstupuje do vyměřovacích základů pro výpočet SZP.⁶⁷

4.7 Nealkoholické nápoje na pracovišti

Jsou zajišťovány v prostorách IT oddělení, kde zaměstnanci mají k dispozici barely s pitnou vodou, sycené a slazené minerální vody, čaje, kávu, mléko a cukr. Každému zaměstnanci je navíc 4x ročně přidělen balíček obsahující různé vitamíny, ochranné nápoje v prášku od společnosti ISOLINE. Náklad na jeden takovýto balíček je 1600Kč.

Daňové hledisko:

V případě poskytování ochranných nápojů a balených vod, nejde o zaměstnanecký benefit, protože je zaměstnavatel podle § 8 odst. 3 nařízení vlády č.68/2010 Sb. povinen tyto nápoje na pracovišti poskytovat a jsou tedy pro zaměstnavatele daňově uznatelným výdajem a to bez limitu podle § 24 odst. 2 písm. j) zákona o daních z příjmů. Na straně zaměstnance poskytnuté ochranné nápoje a pitná balená voda nejsou předmětem daně z příjmu FO podle § 6 odst. 7 písm. b) zákona o daních z příjmů a tedy i nevstupují do vyměřovacích základů pro výpočet SZP.⁶⁸

⁶⁷ MACHÁČEK, I. *Zaměstnanecké benefity: praktická pomůcka jejich daňového řešení*. str. 42

⁶⁸ PELC, V. *Zaměstnanecké benefity v roce 2009*. str. 41

Poskytování nealkoholických nápojů jako káva, mléko, čaj jsou tyto příjmy na straně zaměstnance osvobozeny od daně z příjmů ze závislé činnosti a funkčních požitků a to bez limitu podle § 6 odst. 9 písm. c) zákona o daních z příjmu, pokud jsou tyto nápoje hrazeny buď ze sociálního fondu, nebo ze zisku po zdanění anebo na vrub daňových výdajů. Poskytování tohoto nepeněžního plnění také není součástí vyměřovacích základů pro výpočet SZP. Pro zaměstnavatele je poskytování nealkoholických nápojů nad rámec nařízení vlády č.68/2010 Sb. daňově neuznatelný náklad podle § 25 odst. 1 písm. zn) zákona o daních z příjmů, a to i v případě, že je poskytování nápojů uvedeno ve vnitřním předpisu či v kolektivní smlouvě.⁶⁹

V případě poskytování vitamínů na straně zaměstnanců je toto nepeněžité plnění osvobozeno od daně z příjmů ze závislé činnosti a funkčních požitků podle § 6 odst. 9 písm. d) zákona o daních z příjmů a také není součástí vyměřovacích základů pro SZP. Z pohledu zaměstnavatele je pak poskytování vitamínů daňově neuznatelný náklad podle § 25 odst. 1 písm. h) bodu 2 zákona o daních z příjmů a musí je hradit buď ze sociálního fondu (zisk po zdanění) nebo na vrub daňově neuznatelných nákladů.⁷⁰

4.8 Teambuildingové aktivity

Zaměstnanci mohou využívat příspěvku zaměstnavatele ve výši 230Kč měsíčně na aktivity sportovního či kulturního charakteru, nebo pro posezení s kolegy v rámci utužování kolektivu. Podmínkou pro poskytnutí příspěvku je společná účast nejméně 3 osob ze společnosti.

Daňové hledisko:

Z daňového pohledu se jedná o částečně výhodný benefit. Na straně zaměstnance se jedná o peněžní plnění, protože zaměstnavatel uhradí předložený daňový doklad na kulturní nebo sportovní akce, a proto je předmětem daně z příjmů ze závislé činnosti a funkčních požitků dle § 3 odst. 2 zákona o daních z příjmů, a je i součástí vyměřovacích základů pro odvod SZP. Z daňového pohledu zaměstnavatele při poskytování tohoto peněžního plnění zaměstnancům záleží, jestli zaměstnavatel má toto benefiční plnění zahrnuto buď v kolektivní smlouvě, vnitřním předpisu nebo v pracovní či jiné

⁶⁹ MACHÁČEK, I. *Zaměstnanecké benefity: praktická pomůcka jejich daňového řešení*. str. 127

⁷⁰ PELC, V. *Zaměstnanecké benefity v roce 2009*. str. 87

individuální smlouvě uzavřené se zaměstnancem, pak toto peněžní plnění je dle § 24 odst. 2 písm. j) bodu 5 zákona o daních z příjmů daňově uznatelným nákladem.⁷¹

4.9 Parkovací místo

Zaměstnancům, kteří do práce dojíždějí svým osobním vozem, společnost poskytuje možnost parkovacího místa u sídla IT divize, nebo parkovací čip pro parkoviště na Smetanově náměstí.

Daňové hledisko:

Jedná se o daňově mimořádně výhodný benefit. Na straně zaměstnavatele, jelikož se jedná o dlouhodobý pronájem parkovacího místa, je daňově uznatelným nákladem podle § 24 odst. 1 zákona o daních z příjmů. Na straně zaměstnance není poskytnuté parkovací místo předmětem daně z příjmů ze závislé činnosti a funkčních požitků a nevstupuje tedy ani do vyměřovacích základů pro odvod SZDP.

4.10 Pružná pracovní doba

Je umožněna každému zaměstnanci s tím, že v době od 9:00 do 14:30 musí být každý zaměstnanec přítomen v sídle divize. Zbylé 3 hodiny si pak může rozvrhnout podle svého uvážení v době od 6:00 – 9:00 nebo od 14:30 – 18:00 dle kolektivní smlouvy, avšak musí být splněna týdenní pracovní doba 40 hod.

Daňové hledisko:

Tato forma benefitního plnění je pro daňové hledisko irelevantní, neovlivňuje výši daňové povinnosti, a to jak na straně zaměstnance, tak i zaměstnavatele.

4.11 Odměna za odpracované roky při odchodu do důchodu

Podle kolektivní smlouvy při prvním odchodu zaměstnance Stora Enso do starobního, předčasného nebo invalidního důchodu třetího stupně přísluší zaměstnanci odměna za odpracované roky ve firmě podle níže uvedené stupnice.

♦ 5 – 10 let	½ průměrného výdělku v SET za rok 2009	tj. 12.519,- Kč
♦ 11 – 20 let	1 průměrný výdělek v SET za rok 2009	tj. 25.037,- Kč
♦ 21 – 30 let	1 ½ průměrné výdělky v SET za rok 2009	tj. 37.556,- Kč
♦ 31 – 35 let	2 průměrné výdělky v SET za rok 2009	tj. 50.074,- Kč
♦ 36 – 40 let	2 ½ průměrného výdělku v SET za rok 2009	tj. 62.593,- Kč
♦ 41 let a více	3 průměrné výdělky v SET za rok 2009	tj. 75.111,- Kč

Obrázek č. 10- Stupnice odměn za odpracované roky při odchodu do důchodu, kolektivní smlouva Stora Enso Wood Products Ždírec, s.r.o., hlava IV., článek 13

⁷¹ MACHÁČEK, I. *Zaměstnanecké benefity: praktická pomůcka jejich daňového řešení*. str. 110

Daňové hledisko:

Jedná se o daňově částečně výhodný benefit. Na straně zaměstnance dochází k peněžnímu plnění, a tudíž podléhá zdanění daní z příjmů ze závislé činnosti a funkčních požitků dle § 6 odst. 1 zákona o daních z příjmů, avšak toto benefitní plnění není součástí vyměřovacích základů pro odvod SZP podle § 5 odst. 2 písm. f) zákona o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a § 3 odst. 2 písm. f) zákona o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění. U zaměstnavatele, pokud má toto benefitní plnění zahrnuto v kolektivní smlouvě, vnitřním předpisu, nebo v pracovní či jiné individuální smlouvě, je daňově uznatelným nákladem a to bez limitu podle § 24 odst. 2 písm. j) bodu 5 zákona o daních z příjmů.⁷²

4.12 Jednorázová odměna za odpracované roky u společnosti

Jak je uvedeno v kolektivní smlouvě, společnost Stora Enso vyplácí jednorázovou odměnu zaměstnanci za odpracované roky u společnosti podle níže uvedené stupnice.

◆ 40 a 45 let	ve výši 2 průměrných měsíčních výdělků
◆ 35 let	ve výši 1 ½ průměrného měsíčního výdělku
◆ 30 let	ve výši 1 průměrného měsíčního výdělku
◆ 25 let	ve výši ¾ průměrného měsíčního výdělku
◆ 20 let	ve výši ½ průměrného měsíčního výdělku

Obrázek č. 11 - Stupnice jednorázové odměny za odpracované roky u společnosti, kolektivní smlouva Stora Enso Wood Products Ždírec, s.r.o., hlava IV., článek 14

Daňové hledisko:

Z daňového dopadu se jedná o částečně výhodný benefit. U zaměstnance, jakožto peněžní plnění, dochází ke zdanění daně z příjmů ze závislé činnosti a funkčních požitků dle § 6 odst. 1 zákona o daních z příjmů a zároveň je i součástí vyměřovacích základů pro výpočet SZP. Na straně zaměstnavatele platí stejná pravidla, jako u poskytnutí odměny za odpracované roky při odchodu do důchodu, tj. pokud má toto benefitní plnění zahrnuto v kolektivní smlouvě, vnitřním předpisu, nebo v pracovní či jiné individuální smlouvě, je daňově uznatelným nákladem a to bez limitu podle § 24 odst. 2 písm. j) bodu 5 zákona o daních z příjmů.⁷²

⁷² MACHÁČEK, I. *Zaměstnanecké benefity: praktická pomůcka jejich daňového řešení*. str. 68

5 HODNOCENÍ SPOKOJENOSTI ZAMĚSTNANCŮ SE ZAMĚSTNANECKÝMI VÝHODAMI

5.1 Průzkum spokojenosti

Předmětem průzkumu je zjistit spokojenost zaměstnanců se zaměstnaneckými výhodami ve Stora Enso Wood Products Ždírec, s.r.o., dále pak zda zaměstnanci nepostrádají nějakou zaměstnaneckou výhodou, jakých benefitů si nejvíce váží, jestli by uvítali konkrétní návrhy změn, které benefity nevyužívají a proč. Při zkoumání výše popsaných jevů použiji metodu písemného dotazování. V dotazníku je celkově 17 otázek, z toho jedna otázka je otevřená, 4 otázky jsou polootevřené a zbylé jsou uzavřené. Dotazník dále obsahuje 3 identifikační otázky a baterii otázek zkoumající dílčí spokojenost s jednotlivými benefity. Před samotným průzkumem byla provedena pilotáž na třech zaměstnancích a byla provedena úprava dotazníku. Dotazník byl anonymní a byl rozdán v IT divizi Stora Enso Wood Products Ždírec, s.r.o. v Ostravě, kde ke dni průzkumu, tj. 29.3.2011 bylo přítomno 69 zaměstnanců. Vzhledem k osobní formě distribuce a sběru dotazníku byla 100% návratnost s tím, že 3 dotazníky nebyly úplně vyplněny, a tak zpracováno bylo 66 dotazníků. Vzor dotazníku je uveden v příloze č. 1.

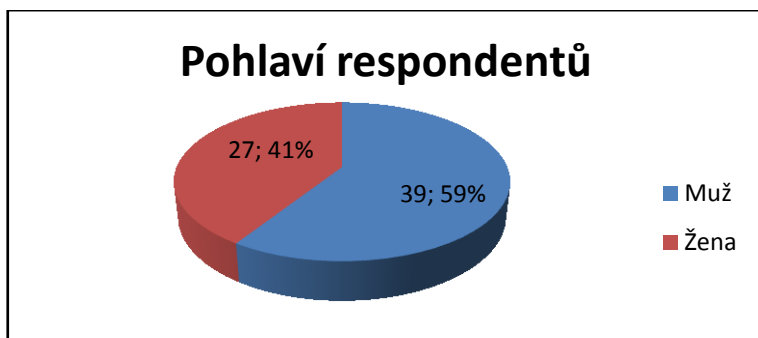
Na základě dostupných informací a rozhovorů s některými zaměstnanci jsem stanovil čtyři hypotézy, které budu testovat.

1. Lekce AJ nevyužívá více než 40 zaměstnanců.
2. Kdyby lekce AJ byly v jinou dobu, zvýšila by se účast u 50% zaměstnanců.
3. Přes 80% zaměstnanců by uvítalo stravenky ve vyšší nom. hodnotě.
4. Ochranné nápoje v prášku nevyužívá více než 60% zaměstnanců.

5.2 Struktura zaměstnanců

5.2.1 Pohlaví respondentů

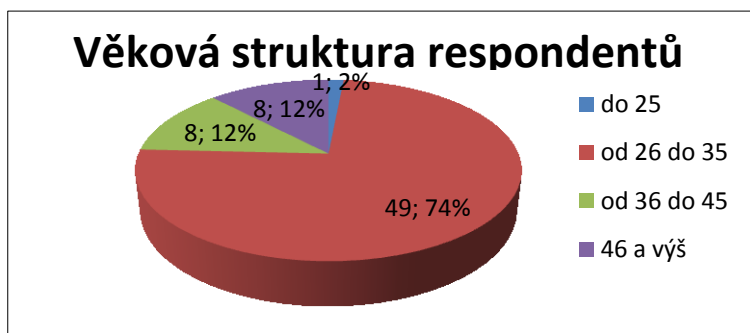
Dotazníkovému šetření se podrobilo 27 žen a 39 mužů. Rozdělení dotazovaných dle pohlaví zobrazuje níže uvedený graf s popisky absolutních četností a procentuálních četností.



Graf č. 1 – Složení respondentů dle pohlaví v divizi IT v Ostravě. (graf autora podle dotaz. šetření)

5.2.2 Věk respondentů

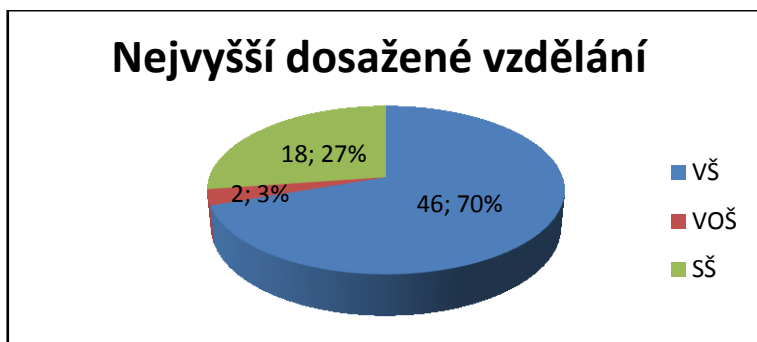
Níže uvedený graf zachycuje věkovou strukturu dotazovaných zaměstnanců ve Stora Enso Wood Products Ždírec, s.r.o. v IT divizi v Ostravě. Nejvíce respondentů (49) je ve věku od 26-35 let, z toho 29 mužů a 20 žen. Pouze 1 respondent je mladší 25 let. 4 muži a 4 ženy jsou ve věku od 36 do 45 let a 5 mužů a 3 ženy jsou v kategorii nad 46 let.



Graf č. 2 - věková struktura respondentů v divizi IT v Ostravě. (graf autora podle dotaz. šetření)

5.2.3 Nejvyšší dosažené vzdělání respondentů

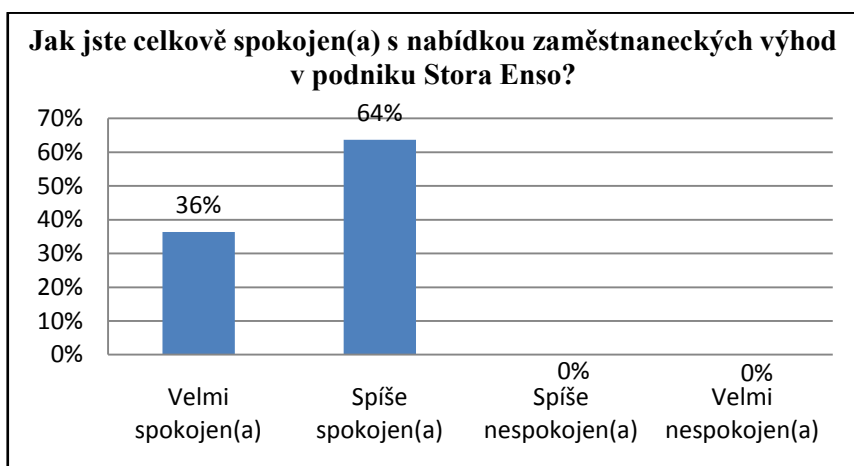
Z dotazníkového šetření vyplynulo, že z celkového počtu 66 dotazovaných je 46 vysokoškolsky vzdělaných, z toho 30 mužů a 16 žen. Středoškolské vzdělání má 9 mužů a 9 žen a 2 ženy uvedly jako nejvyšší dosažené vzdělání vyšší odborné.



Graf č. 3 – nejvyšší dosažené vzdělání respondentů v divizi IT v Ostravě. (graf autora podle dotaz. šetření)

Otázka č. 1 – Jak jste celkově spokojen(a) s nabídkou zaměstnaneckých výhod v podniku Stora Enso?

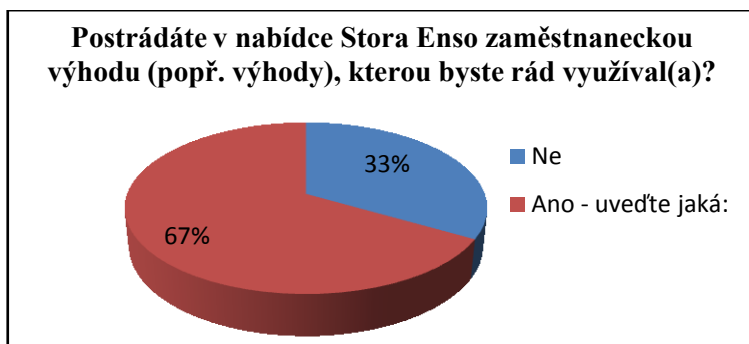
Cílem této otázky bylo zjistit celkovou spokojenost zaměstnanců se současnou nabídkou benefitů ve Stora Enso Wood Products Ždírec, s.r.o. Jak demonstruje níže uvedený graf, 64% zaměstnanců je spíše spokojeno s nabízenými benefity a zbývajících 36% zaměstnanců je s benefity velmi spokojeno. Žádný zaměstnanec neuvedl, že by byl s nabídkou benefitů nespokojen.



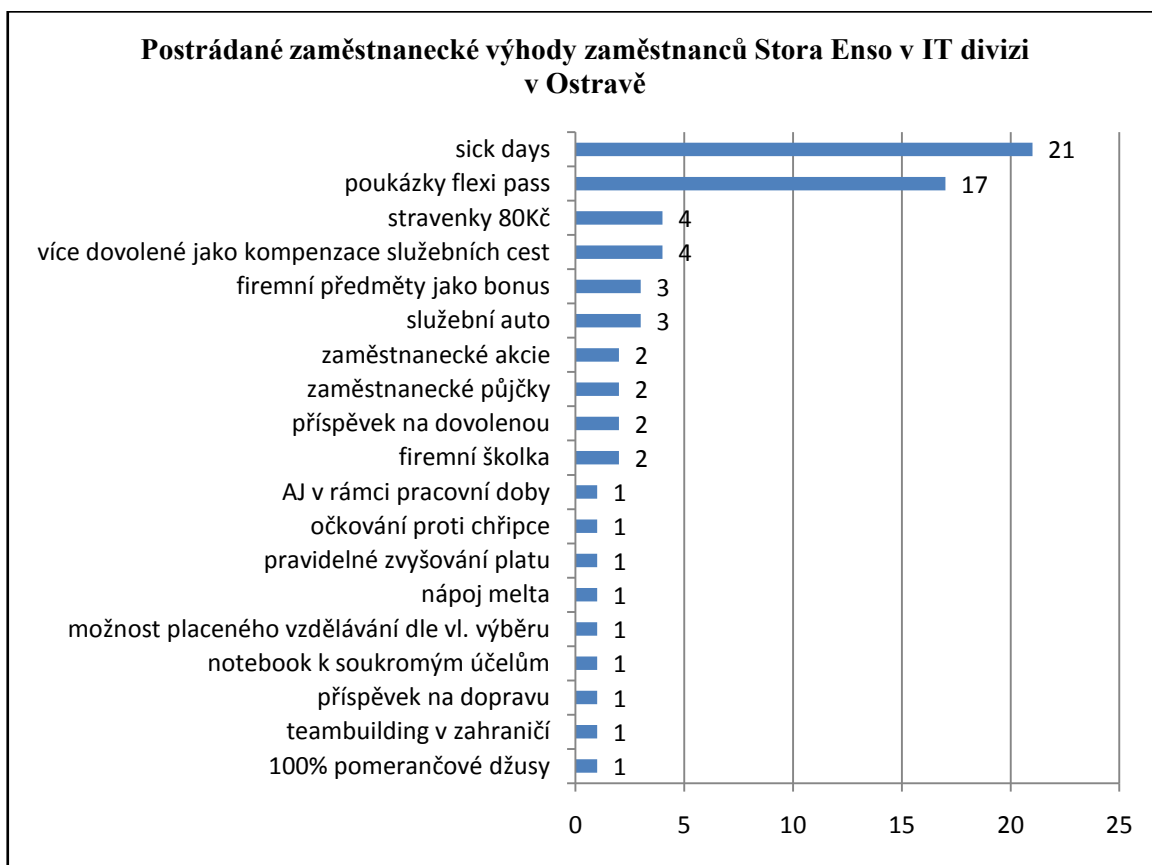
Graf č. 4 - celková spokojenost s nabídkou ZV. (graf autora podle dotaz. šetření)

Otázka č. 2 – Postrádáte v nabídce Stora Enso zaměstnaneckou výhodu (popř. výhody), kterou byste rád využíval(a)?

Touto otázkou jsem chtěl zjistit, jestli zaměstnancům chybí konkrétní zaměstnanecká výhoda v nabídce, kterou by využívali. Výsledky průzkumu ukazují, že 67% respondentů postrádá v nabídce určitý benefit. Zbýlým 33% respondentů žádná zaměstnanecká výhoda nechybí, viz. graf níže.

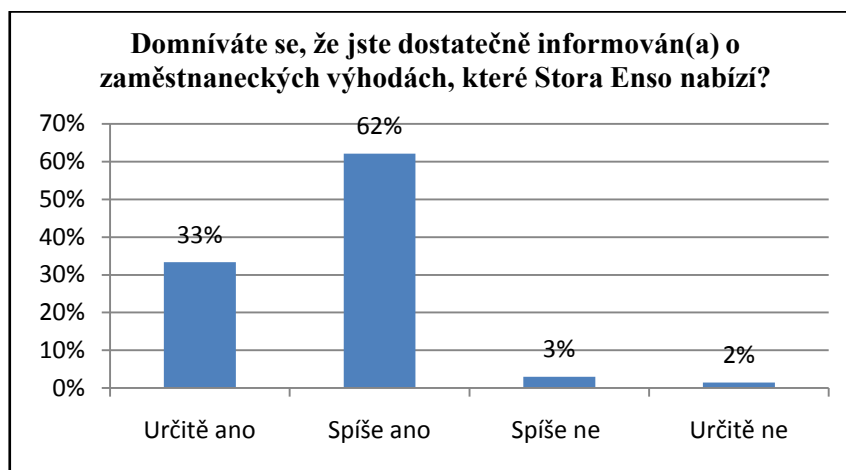


V grafu č. 6 jsou pak zachyceny jednotlivé benefity, které zaměstnanci postrádají. Z výsledků průzkumu vyplynulo, že nejvíce 21 respondentů postrádá tzv. sick days, tj. placené volno při nemoci. 17 dotazovaným chybí poukázky typu flexi pass, 4 zaměstnanci uvedli jako chybějící benefit stravenky v nominální hodnotě 80Kč, 4 respondenti chtějí více dovolené v případě služebních cest. Ostatní uvedené chybějící benefity jsou zachyceny v grafu níže.



Otázka č. 3 – Domníváte se, že jste dostatečně informován(a) o zaměstnaneckých výhodách, které Stora Enso nabízí?

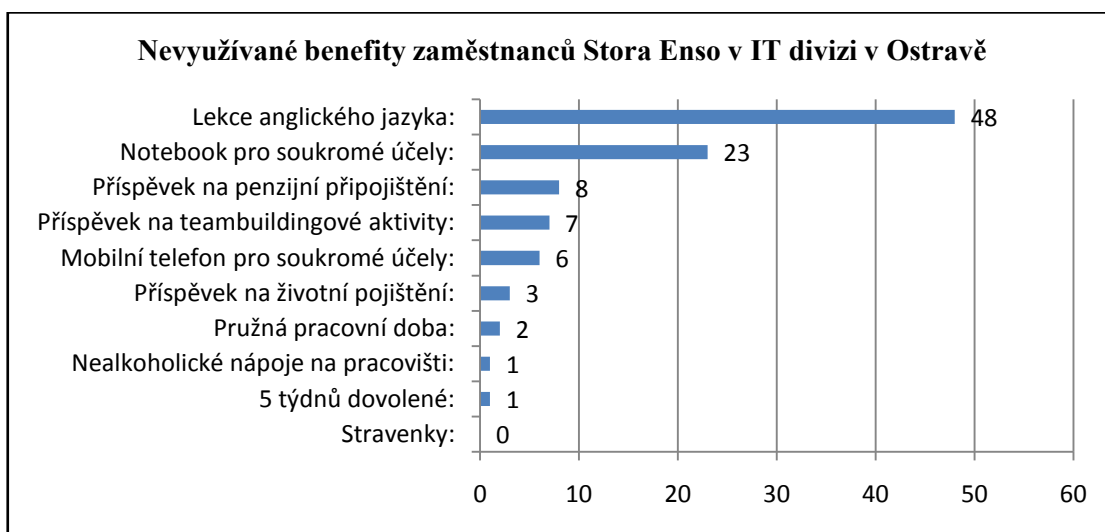
Cílem této otázky bylo zjistit informovanost o nabízených zaměstnaneckých výhodách ve Stora Enso. Výsledky šetření ukazují, že 95% zaměstnanců se domnívá, že má dostatek informací o nabízených zaměstnaneckých výhodách. Pouze 5% dotazovaných má pocit, že dostatek informací nemá. Viz. graf níže.



Graf č. 7 - informovanost o ZV. (graf autora podle dotaz. šetření)

Otázka č. 4 – Které z uvedených zaměstnaneckých výhod nevyžíváte a proč?

Touto otázkou jsem chtěl zjistit, které benefity zaměstnanci nevyžívají a proč. U této otázky jsem také testoval hypotézu č. 1 - lekce AJ nevyžívá více než 40 zaměstnanců. Tato hypotéza se potvrdila, neboť z grafu č. 8 je zřejmé, že 48 zaměstnanců nevyžívá lekce AJ. 28 dotazovaných uvedlo jako důvod nedostatek času, 10 respondentů nutnost si lekce AJ nadpracovat, 5 zaměstnanců uvedlo, že nemají potřebu navštěvovat lekce AJ, 2 respondenti uvedli jako důvod lenost a 1 zaměstnanec odůvodnil neúčast na lekcích AJ tím, že nejsou zakončené mezinárodně uznávanou zkouškou. Z průzkumu dále vyplynulo, že 23 zaměstnanců nevyžívá notebook pro soukromé účely, 14 respondentů uvedlo jako důvod vlastní PC a 5 dotazovaných uvedlo, že využívání notebooku pro soukromé účely není povoleno. Příspěvek na PP nevyžívá 8 zaměstnanců, 3 zaměstnanci se PP chystají uzavřít, 2 respondenti PP nechtějí, 1 zaměstnanec má smlouvu na PP u jiné společnosti a 1 respondent má pracovní smlouvu na dobu určitou. Průzkum dále ukazuje, že 7 zaměstnanců nevyžívá příspěvků na teambuildingové aktivity, 6 zaměstnanců uvedlo jako důvod nevyhovující dohodnutý termín, aktivita a 1 zaměstnanec nemá v Ostravské IT divizi svůj tým. Ostatní nevyžívané benefity jsou zachyceny v grafu níže.



Graf č. 8 - nevyužívané benefity. (graf autora podle dotaz. šetření)

Otázka č. 5 – Považujete nabídku zaměstnaneckých výhod ve Stora Enso za atraktivní?

Dotazníkové šetření ukázalo, že 53% zaměstnanců spíše považuje nabídku ZV Stora Enso za atraktivní, pro 45% respondentů je nabídka ZV rozhodně atraktivní a 1 respondent nepovažuje nabídku ZV Stora Enso za atraktivní. Viz graf níže.



Graf č. 9 - atraktivita nabídky ZV. (graf autora podle dotaz. šetření)

Otázka č. 6 – Jsou pro Vás zaměstnanecké výhody významným kritériem při volbě zaměstnavatele?

Cílem šesté otázky bylo zjistit, zdali pro zaměstnance je nabídka ZV významným kritériem při volbě zaměstnavatele. Pro 60% zaměstnanců jsou ZV spíše významným kritériem při volbě zaměstnavatele, 17% respondentů rozhodně vnímají ZV jako významné kritérium a pro 23% dotazovaných ZV nehrají při výběru zaměstnavatele roli.



Graf č. 10 - významnost ZV při volbě zaměstnavatele. (graf autora podle dotaz. šetření)

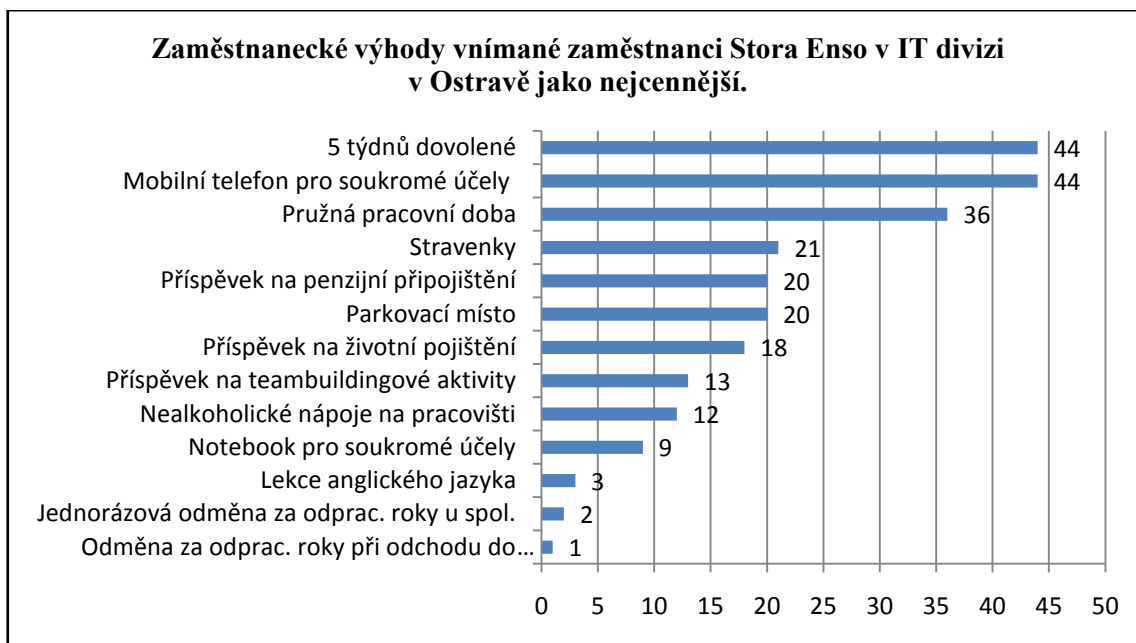
V návaznosti na předchozí otázku č. 5 v dotazníku jsem pak vyhodnotil, zdali se v podniku vyskytuje zaměstnanec, pro kterého atraktivita nabízených ZV ve Stora Enso je menší, než významnost ZV při volbě zaměstnavatele. Tuto souvztažnost jsem pak zachytil v tabulce č. 1 níže. Z uvedené tabulky pak vyplývá, že u 4 zaměstnanců je významnost ZV při volbě zaměstnavatele větší, než atraktivita nabízených ZV ve Stora Enso. U těchto zaměstnanců pak mohou být ZV jedním z důvodů k fluktuaci.

		atraktivita ZV ve Stora Enso			
Významnost ZV při volbě zaměstnavatele		Určitě ano	Spíše ano	Spíše ne	Určitě ne
	Určitě ano	8	3	0	0
	Spíše ano	24	25	1	0
	Spíše ne	8	2	0	0
	Určitě ne	0	0	0	0

Tabulka č. 1 - vztah významnosti a atraktivnosti ZV. (tabulka autora podle dotaz. šetření)

Otázka č. 7 – Kterých zaměstnaneckých výhod si ve společnosti Stora Enso ceníte nejvíce? Můžete označit 4 odpovědi.

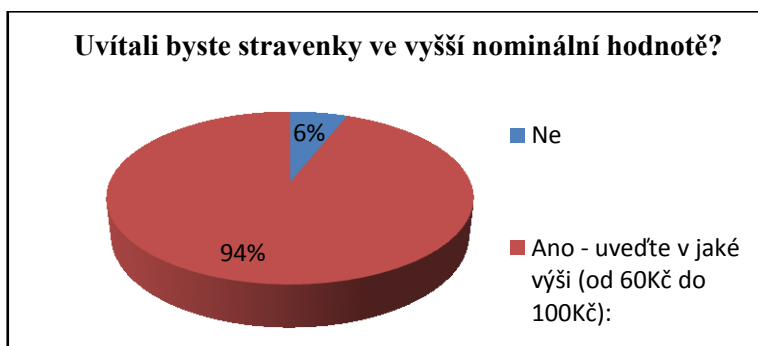
Otázkou č. 7 jsem chtěl zjistit, které z nabízených ZV si zaměstnanci váží nejvíce, abych mohl případně navrhnout „jádro“ pro Cafeteria systém ZV. Z grafu č. 11 je patrné, že 44 respondentů si nejvíce cení 5 týdnů dovolené a mobilního tel. pro soukromé účely. Možnosti pružné pracovní doby si váží 36 zaměstnanců, stravenek pak 21 respondentů, příspěvku na PP a parkovacího místa si cení 20 dotazovaných. Příspěvku na ŽP oceňuje 18 zaměstnanců, 13 dotazovaných si váží příspěvku na teambuildingové aktivity, 12 zaměstnanců pak poskytování nealkoholických nápojů na pracovišti a 9 respondentů pak uvedlo notebook pro soukromé účely. Ostatní benefity jsou zachyceny v grafu č. 11.



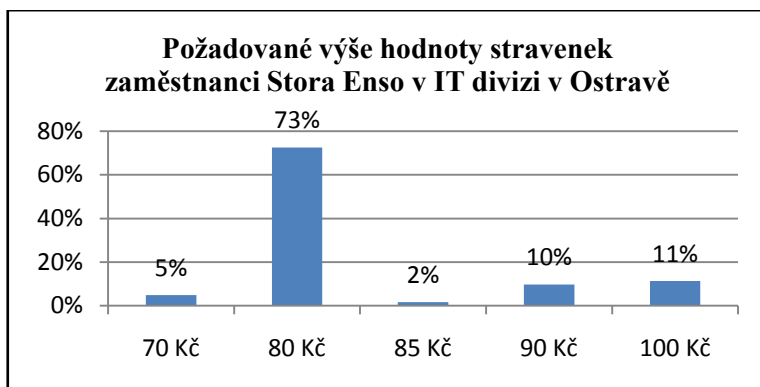
Graf č. 11 - významnost jednotlivých ZV pro zaměstnance. (graf autora podle dotaz. šetření)

Otázka č. 8 – Uvítali byste stravenky ve vyšší nominální hodnotě?

Cílem této otázky je zjistit, jestli by zaměstnanci uvítali stravenky ve vyšší nominální hodnotě než v dosavadních 60Kč a také otestovat, jestli se hypotéza č. 3 - přes 80% zaměstnanců by uvítalo stravenky ve vyšší nom. hodnotě potvrdí. Drtivá většina zaměstnanců (94%) by tuto změnu uvítala, čímž se hypotéza potvrdila. Pouze 6% dotazovaných nemá zájem o zvýšení hodnoty stravenek. Graf č. 13 pak zachycuje požadované hodnoty stravenek 62 respondentů, kteří by nejvíce (73%) uvítali stravenky v nom. hodnotě 80Kč.



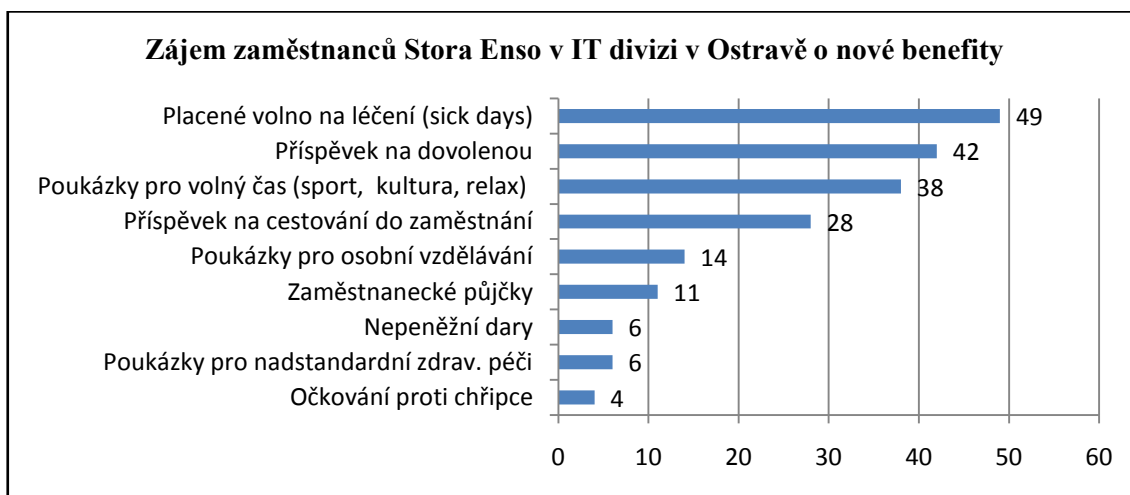
Graf č. 12 - zájem o zvýšení nom. hodnoty stravenek. (graf autora podle dotaz. šetření)



Graf č. 13 - požadovaná nom. hodnota stravenek. (graf autora podle dotaz. šetření)

Otázka č. 9 – Které z uvedených ZV byste ve firmě uvítal(a)? Můžete označit více odpovědí

Touto otázkou jsem chtěl zjistit, jestli by zaměstnanci chtěli některou z uvedených ZV. Přitom nabídka ZV je odvozena od nejvíce poskytovaných ZV v ČR dle výzkumu od společnosti ING pojišťovna, a.s. spolu se Svazem průmyslu a dopravy ČR.⁷³ Z průzkumu vyplynulo, že 49 zaměstnanců by uvítalo poskytování sick days, tj. placené volno na léčení, 42 respondentů by chtělo příspěvek na dovolenou, 38 dotazovaných by uvítalo poukázky pro volný čas, 28 zaměstnanců pak příspěvek na cestování do zaměstnání, 14 zaměstnanců by chtělo poukázky pro osobní vzdělávání a 11 dotazovaných by uvítalo zaměstnanecké půjčky. Nepeněžité dary a poukázky pro nadstandardní zdrav. péči by chtělo 6 respondentů a 4 dotazovaní pak očkování proti chřipce. Zájem o nové benefity zachycuje graf č. 14.

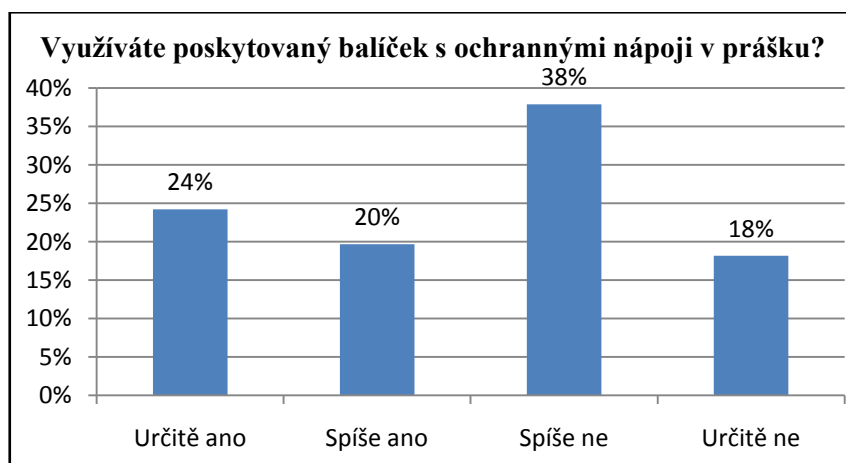


Graf č. 14 - zájem o nové ZV. (graf autora podle dotaz. šetření)

⁷³ <<http://www.spcr.cz/files/vyzkum.pdf>> (cit. 2011-02-20)

Otázka č. 10 – Využíváte poskytovaný balíček s ochrannými nápoji v prášku?

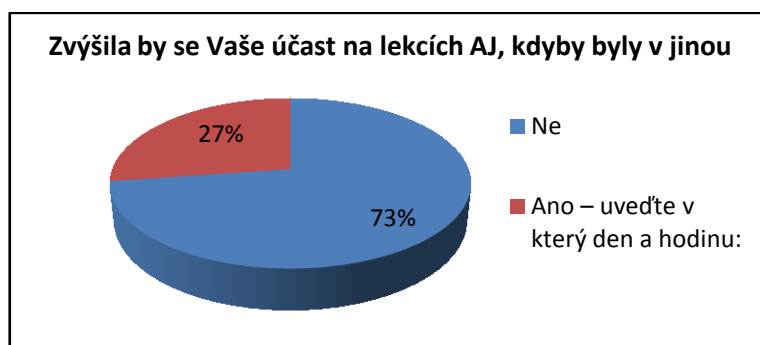
Cílem této otázky bylo otestovat hypotézu č. 4 - ochranné nápoje v prášku nevyužívá více než 60% zaměstnanců. Výsledky průzkumu ukazují, že 56% zaměstnanců ochranné nápoje nevyužívá a naopak 44% dotazovaných uvedlo, že tyto ochranné nápoje využívá. Hypotéza se tímto nepotvrdila.



Graf č. 15 - využívání ochranných nápojů. (graf autora podle dotaz. šetření)

Otázka č. 11 – Zvýšila by se Vaše účast na lekcích AJ, kdyby byly v jinou dobu?

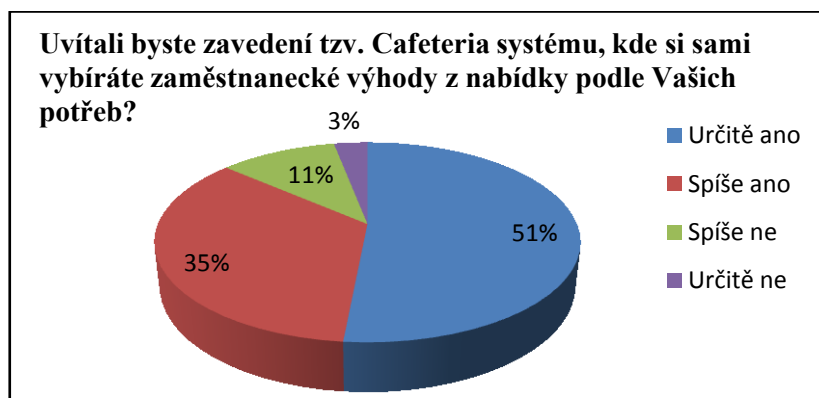
Jedenáctou otázkou jsem chtěl zjistit, jestli by se účast na lekcích AJ zvýšila, kdyby byly v jinou dobu a respondenti měli možnost uvést který den a hod., která by jim vyhovovala. Tato otázka také navazuje na hypotézu č. 2 - kdyby lekce AJ byly v jinou dobu, zvýšila by se účast u 50% zaměstnanců. U 73% zaměstnanců by se účast na lekcích AJ nezvýšila, 27% dotazovaných odpovědělo, že by se jejich účast zvýšila. Hypotéza č. 2 se tak nepotvrdila. 15 zaměstnanců uvedlo, že kdyby byly lekce AJ v rámci pracovní doby, tak by se zvýšila jejich účast. 3 zaměstnanci pak uvedli pátek 6:00, středa 16:00 a pondělí 7:00.



Graf č. 16 - zvýšení účasti na lekcích AJ v jinou dobu. (graf autora podle dotaz. šetření)

Otázka č. 12 – Uvítali byste zavedení tzv. Cafeteria systému, kde si sami vybíráte zaměstnanecké výhody z nabídky podle Vašich potřeb?

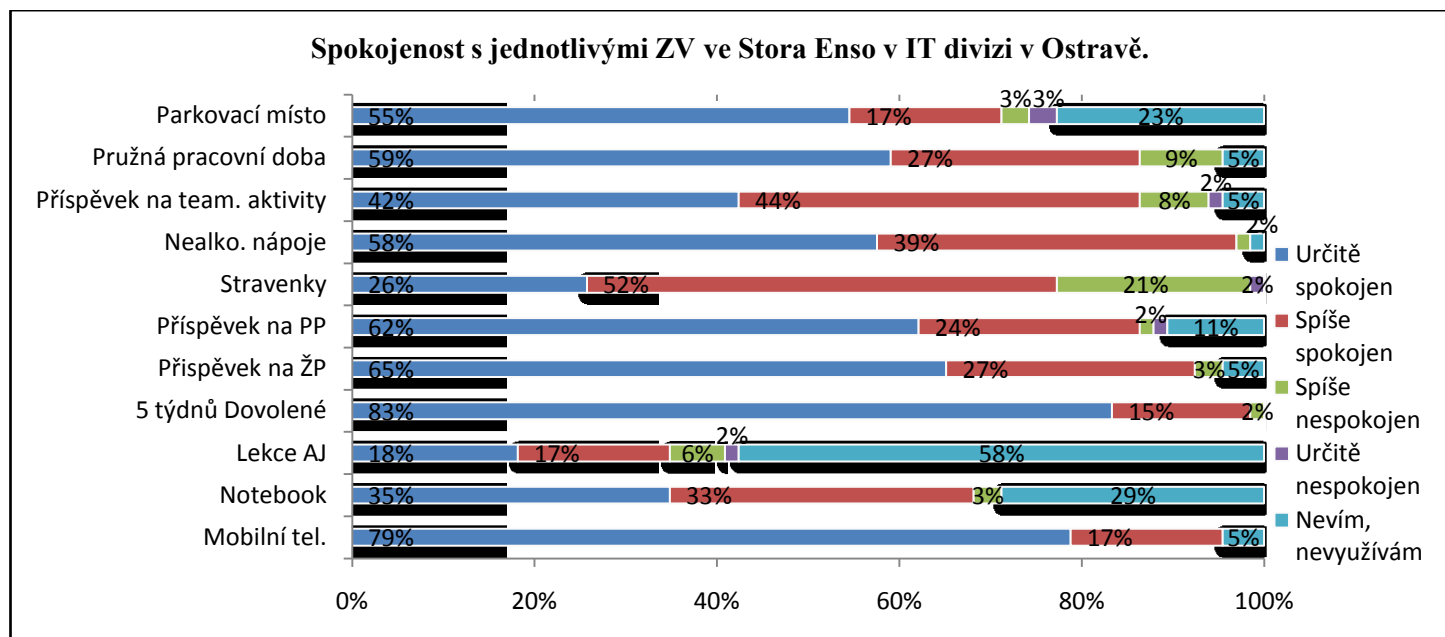
Touto otázkou jsem chtěl zjistit, jestli mají zaměstnanci zájem o zavedení Cafeteria systému ZV. Z výsledků průzkumu vyplynulo, že 86% dotazovaných má zájem o zavedení Cafeteria systému a 14% zaměstnanců by zavedení Cafeteria systému neuvítalo.



Graf č. 17 - zájem o zavedení Cafeteria systému ZV. (graf autora podle dotaz. šetření)

Otázka č. 13 – Uveďte míru spokojenosti k uvedeným zaměstnaneckým výhodám.

U třinácté otázky jsem sledoval nespokojenost s jednotlivými zaměstnaneckými výhodami. Výsledky průzkumu ukazují, že s většinou ZV jsou zaměstnanci spokojeni. 10% dotazovaných není spokojeno s příspěvkem na teambuildingové aktivity a 5% zaměstnanců jich nevyužívá, 23% respondentů uvedlo, že nejsou spokojeni se stravenkami. S příspěvkem na PP není spokojeno 4% zaměstnanců a 11% jej nevyužívá. S příspěvkem na ŽP uvedlo nespokojenost 3% dotazovaných a 5% jej nevyužívá, 58% zaměstnanců nevyužívá lekcí AJ a 8% s nimi nejsou spokojeni. 29% respondentů nevyužívá notebooku pro soukromé účely a 3% s ním nejsou spokojeni. Výsledky zachycuje níže uvedený graf.



Graf č. 18 - spokojenost se ZV. (graf autora podle dotaz. šetření)

Otázka č. 17 – Chtěli byste něco k této problematice dodat?

Otázka č. 17 je poslední otázkou v dotazníku a jejím cílem je nechat volný prostor respondentům, aby se mohli vyjádřit k dané problematice, pokud chtějí. Tuto možnost využili 2 zaměstnanci, jeden uvedl, že mu chybí klimatizace na pracovišti, což považuje za zásadní problém s dopadem na zdraví. Druhý respondent pak apeloval na sjednocení ZV v rámci Stora Enso globálně ve všech pobočkách ve všech zemích, zejména pak 25 + 12 dnů dovolené, jak je tomu ve Finsku.

6 NÁVRH ZMĚN V SYSTÉMU ZAMĚSTNANECKÝCH VÝHOD

Shrnutí dotazníkového šetření a návrhy na zlepšení

Z výsledků dotazníkového šetření vyplynulo, že z celkového počtu dotazovaných (66 osob) je většina zaměstnanců se zaměstnaneckými výhodami spíše spokojena a také většina považuje nabídku ZV Stora Enso za atraktivní (98%). Důležitost ZV pro zaměstnance potvrzuje fakt, že pro 77% zaměstnanců jsou benefity významným kritériem při volbě zaměstnavatele a proto by se měly poskytovat takové benefity, které zaměstnanci využívají a provést změny vedoucí k větší spokojenosti a loajalitě zaměstnanců a zmírnit tak případné flukтуаční tendence, které se ukázaly u 4 zaměstnanců v tabulce č. 1 této bakalářské práci.

67% zaměstnanců postrádá v nabídce ZV benefit, který by rádi využívali. Nejvíce zaměstnancům chybí tzv. sick days (21 osob), poukázky typu flexi pass (17 osob), stravenky v nominální hodnotě 80Kč (4 osoby) a více dovolené jako kompenzace služebních cest (4 osoby).

Co se informovanosti o benefitech týče, tak většina zaměstnanců (95%) je dostatečně informována, zbylých 5% respondentů, kteří si nemyslí, že mají dostatek informací, jsou nejspíš noví zaměstnanci, jež byli nedávno do Stora Enso přijati a ještě nestačili vstřebat nové informace o jednotlivých ZV.

Z dotazníku dále vyplynulo, že drtivá většina 48 zaměstnanců nenavštěvuje lekce AJ, čímž se potvrdila hypotéza č. 1 – lekce AJ nevyužívá více než 40 zaměstnanců. Tento benefit firma poskytuje zcela neefektivně a nesplňuje svoji podstatu. Skutečnost, že pouhých 5% zaměstnanců vnímá lekce AJ jako cenný benefit to jen potvrzuje. Jako největší důvod nenavštěvování lekcí je nedostatek času zaměstnanců (28 respondentů) a potřeba si lekce nadpracovat, protože se nezapočítávají do pracovní doby (10 respondentů). Jedním z řešení tohoto problému by bylo nahrazení lekcí AJ poukázkami typu UNIŠEK od společnosti Le Chèque Déjeuner s.r.o., které zahrnuje široký záběr zájmů mimo jiné i vzdělávání a přenechat tak výběr vhodného termínu, času a typu osobního rozvoje na zaměstnancích. Ponechat lekce AJ s tím, že by se konaly v jinou dobu, kdy zaměstnanci budou méně vytížení nebo až po pracovní době by nemělo význam, protože 73% zaměstnanců uvedlo, že by se jejich účast na lekcích AJ nezvýšila, i kdyby byly v jinou dobu. Tímto se vyvrátila hypotéza č. 2 –

kdyby lekce AJ byly v jinou dobu, zvýšila by se účast u 50% zaměstnanců. Tato skutečnost může vypovídat o tom, že zaměstnanci Stora Enso již ovládají anglický jazyk natolik, nakolik je pro potřebnou práci nezbytné.

Dalším poměrně nevyužívaným benefitem je notebook pro soukromé účely (23 osob), kde 14 respondentů uvedlo jako důvod vlastnictví osobního PC doma a 5 zaměstnanců uvedlo, že používání notebooku pro soukromé účely není povoleno. Vzhledem k tomu, že ve firmě existuje předpis o používání služebního notebooku pouze v elektronické podobě, a někteří zaměstnanci na základě rozhovoru vůbec neví, že takovýto dokument vůbec existuje, proto doporučuji zanést tento předpis do kolektivní smlouvy, která je veřejně přístupná všem zaměstnancům na recepci divize.

8 zaměstnanců nevyužívá příspěvku na PP. 3 dotazovaní se chystají PP uzavřít a 2 zaměstnanci o PP nemají zájem. Jejich nezájem je možný právě nedostatečnou informovaností ohledně tohoto benefitu, a proto bych doporučil kontaktovat tyto zaměstnance a poskytnout jim informace ohledně PP, zvláště pak upozornil na jeho výhodnost.

Dalším benefitem, který nevyužívá 7 zaměstnanců je příspěvek na teambuildingové aktivity v hodnotě 230Kč měsíčně. Hlavním problémem tohoto benefitu je, že je podmíněn účastí min. 3 kolegů z IT divize. Někdy může být problémem domluvit se na společné aktivitě, času a termínu, což také uvedlo 6 respondentů. Tento benefit je navíc pro firmu daňově nevýhodný, protože jej nemá zahrnut v kolektivní smlouvě, vnitřním předpisu ani jiné individuální smlouvě dle § 24 odst. 2 písm. j) bodu 5 zákona o daních z příjmů, a tak nemůže být součástí daňově uznatelných nákladů a je vyplácen z čistého zisku po zdanění. Navrhuji zrušit tento měsíční příspěvek a nahradit jej poukázkami typu UNIŠEK od společnosti Le Chèque Déjeuner s.r.o., které zahrnují široký záběr oblasti zájmu od kultury a sportu, relaxace, dovolené, vzdělávání, zdravotní péče, nákupu léků a zdravotních pomůcek až po lázeňské programy a očkování. Zavedením UNIŠEK poukázek by uvítalo 58% zaměstnanců a 28% zaměstnancům přímo tyto poukázky postrádá. Pokud by i přesto vedení společnosti chtělo tento benefit ponechat, tak doporučuji implementovat tento nabízený benefit do kolektivní smlouvy a zanést pak tyto výdaje do daňově uznatelných nákladů. Firma tak ušetří na dani 80,50Kč na jeden měsíční příspěvek.

Další návrh vedoucí k větší spokojenosti zaměstnanců je zvýšení nominální hodnoty stravenek. Skutečnost, že všichni zaměstnanci využívají poskytnutých stravenek, 6% zaměstnanců přímo uvedlo, že jim chybí stravenky v nom. hodnotě 80Kč, 23% zaměstnanců je s dosavadními stravenkami nespokojeno a drtivá většina (94%) zaměstnanců by uvítala zvýšení nom. hodnoty stravenek, jen svědčí o tom, že zvýšením nom. hodnoty stravenek povede k větší spokojenosti zaměstnanců. Také se potvrdila hypotéza č. 3 – přes 80% zaměstnanců by uvítalo stravenky ve vyšší nom. hodnotě. Navrhují proto zvýšit nom. hodnotu stravenek z původních 60Kč na 80Kč. Tuto hodnotu by uvítalo 73% zaměstnanců a odpovídá i průměrné ceně menu v Ostravě, jež se pohybuje právě kolem 80Kč.

Dalším benefitem, který zaměstnanci příliš nedoceňují je čtvrtletní poskytování balíčku s ochrannými nápoji od společnosti ISOLINE. Z průzkumu vyplynulo, že tento balíček nevyužívá 56% zaměstnanců, a tímto se nepotvrdila hypotéza č. 4 – ochranné nápoje v prášku nevyužívá více než 60% zaměstnanců. Přestože IT divize v Ostravě právně spadá pod Stora Enso Wood Products Ždírec, s.r.o., kde se nachází pila a tak zaměstnanci dle nařízení vlády č.68/2010 Sb. musí dostávat tyto ochranné nápoje ze zákona, tak druh práce zaměstnanců, kteří pracují v IT divizi v Ostravě, spadá pod třídu práce I. (administrativní práce, práce s PC) podle přílohy č. 1, části A, tabulka č. 1, nařízení vlády č. 68/2010 Sb. a podle stejného nařízení dle § 8 odst. 1 se ochranné nápoje pro tuto třídu poskytovat nemusí. Proto doporučuji zrušit tyto ochranné nápoje a ušetřené peníze investovat do zvýšení hodnoty stravenek a poukázek typu UNIŠEK. Zrušením tohoto benefitu firma ušetří 6400Kč ročně na jednoho zaměstnance.

Přestože 86% zaměstnanců by uvítalo zavedení tzv. Cafeteria systému ZV, tak nepovažují za nezbytné zavést tento systém. Jako argumentaci uvádím fakt, že zaměstnanci jsou vcelku spokojeni a raději bych upravil některé ZV k větší spokojenosti, než implementovat tento flexibilní systém ZV, který by přinesl nemalé náklady nejen na zavedení ale i na správu a chod tohoto systému.

Další změnou, kterou bych vedení společnosti doporučil, je zavedení nové zaměstnanecké výhody a to tzv. sick days, neboli placené volno při krátkodobé nemoci a to v délce třech dnů ročně. Sick days postrádá v nabídce ZV 32% zaměstnanců a 74% zaměstnanců by jej uvítalo. Navíc tento benefit je určitou kompenzací pro zaměstnance vůči nevýhodnému zákonu o nemocenském pojištění, kdy zaměstnanci přísluší náhrada

mzdy při dočasné pracovní neschopnosti až od 4. dne nemoci. Někteří zaměstnanci, kteří onemocní, raději jdou do práce, než aby byli 3 dny bez nároku na mzdu. To pak může mít za následek, nejenže nepodávají odpovídající výkon, ale mohou nakazit i ostatní kolegy a v konečném důsledku pak dojde ke zvýšení nemocnosti v podniku, což firmě přinese nemalé náklady. Proto zavedení tzv. sick days vnímám jako benefit, který je výhodný pro obě strany. Z daňového hlediska pak doporučuji, aby byl tento benefit vymezen v kolektivní smlouvě a aby tak náhrada mzdy ve třech dnech nemoci byla pro firmu daňově uznatelným nákladem podle § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 zákona o dani z příjmu.

Na konci dotazníku byl ponechán prostor pro zaměstnance, aby se mohli vyjádřit o dané problematice. Jeden zaměstnanec uvedl, že mu chybí klimatizace na pracovišti, což považuje za zásadní problém s dopadem na zdraví. Každý zaměstnanec ke své práci nezbytně potřebuje PC, někteří i se dvěma monitory a v kancelářích se tak nachází i přes 15 PC sestav, což představuje značný zdroj tepla. V letních měsících, kdy venkovní teploty dosahují přes 30°C mohou v kancelářích způsobovat značně nepříjemné pracovní prostředí a při takto vysokých teplotách se může i snižovat výkon zaměstnanců. Proto tvrzení respondenta, že toto vnímá jako zásadní problém s dopadem na zdraví, není daleko od pravdy. Přestože problematika pracovního prostředí není předmětem této bakalářské práce, doporučuji vedení společnosti zajistit mobilní klimatizace. V takovéto velké a nadnárodní společnosti, jako je Stora Enso, by klimatizace v kancelářích v IT divizi rozhodně neměla chybět a mělo by být určitým standardem.

Zavedením UNIŠEK poukázek má kompenzovat zrušení lekcí AJ a příspěvku na teambuildingové aktivity v částce 230Kč na osobu za měsíc. Doporučuji zavedení UNIŠEK poukázek v nom. hodnotě 377Kč na osobu měsíčně. Tuto částku navrhuji právě proto, aby firma zavedením těchto poukázek nezvyšovala své náklady na benefity a využila tak úspor ze zrušení lekcí AJ, ochranných nápojů a příspěvku na teambuildingové aktivity s přihlédnutím na náklady související se zvýšením nom. hodnoty stravenek. Úspory nákladů za zrušené benefity a náklady na zavedení UNIŠEK poukázek a zvýšení nom. hodnoty stravenek jsou uvedeny v tabulkách níže.

Úspora nákladů za zrušené benefity	úspora za měsíc v Kč
Zrušení lekcí AJ	4240
Zrušení ochr. nápojů	42133
Zrušení příspěvku na team. Aktivitu	18170
Úspora nákladů za měsíc celkem v Kč	64543

Tabulka č. 2 - Úspora nákladů za zrušené benefity. (tabulka autora)

Náklady na zavedení UNIŠEKŮ a zvýšení nom. hodnoty stravenek	náklady za měsíc v Kč
Poukázky UNIŠEK v nom. hodnotě 377Kč/os.	29783
Zvýšení nom. hodnoty stravenek o 20Kč/os.	34760
Celkové náklady za měsíc celkem v Kč	64543

Tabulka č. 3 - Úspora nákladů za zrušené benefity. (tabulka autora)

7 ZÁVĚR

V této bakalářské práci jsem se zabýval hodnocením spokojenosti zaměstnanců se zaměstnaneckými výhodami ve společnosti Stora Enso Wood Products Ždírec, s.r.o. v IT divizi v Ostravě, jejímž cílem bylo zefektivnit systém zaměstnaneckých výhod vedoucí k větší spokojenosti zaměstnanců s přihlédnutím na výhodnost pro zaměstnavatele i z daňového hlediska.

V první kapitole teoretické části této práce jsem se zabýval problematikou pracovní spokojenosti, jejími faktory, znaky a popsáním vztahů mezi pracovní spokojeností a motivací či pracovním chováním. V druhé kapitole jsem se věnoval zaměstnaneckým výhodám, především jejich členění z daňového hlediska, významu, platnou legislativou vymezující poskytování benefitů v ČR a také popisu jednotlivých systému v jejich poskytování. Teoretickou část této práce uzavírá třetí kapitola, v které jsem popisoval sociologický průzkum, jeho etapy a vymezení. Podrobněji jsem se pak věnoval metodě písemného dotazování – dotazníku, jelikož právě dotazník jsem zvolil jako techniku pro zjišťování spokojenosti.

V první kapitole praktické části jsem charakterizoval společnost Stora Enso Wood Products Ždírec, s.r.o. – čím se zabývá, jakou má právní formu a předmět podnikání, na jakých trzích působí a proč vznikla IT divize právě v Ostravě. Druhou kapitolu jsem věnoval popisu jednotlivých zaměstnaneckých výhod, které Stora Enso Wood Products Ždírec, s.r.o. poskytuje svým zaměstnancům a u každého nabízeného benefitu jsem provedl analýzu daňového dopadu na straně zaměstnance i zaměstnavatele. Kapitola třetí v praktické části této bakalářské práce, jež nese název: hodnocení spokojenosti zaměstnanců se zaměstnaneckými výhodami, jsem provedl průzkum zkoumající spokojenost s benefity. Dotazník jsem osobně rozdál 29. 3. 2011 v IT divizi v Ostravě a tentýž den také vysbíral. Zpracováno bylo 66 dotazníků. Odpovědi z každé otázky v dotazníku jsem graficky zpracoval a popsal. Ve čtvrté kapitole jsem shrnul výsledky z dotazníkového šetření a na základě získaných informací jsem vedení společnosti nabídl tyto návrhy na zlepšení ZV:

- Zrušit lekce AJ
- Doplnit předpis o používání služebního notebooku do kolektivní smlouvy.
- Kontaktovat zaměstnance, kteří nevyužívají příspěvku na PP a poskytnout jim informace ohledně PP a upozornit na jeho výhodnost.

- Zrušit příspěvek na teambuildingové. Pokud by společnost přece jen chtěla tento benefit ponechat, tak doporučuji implementovat tento nabízený benefit do kolektivní smlouvy a zanést pak tyto výdaje do daňově uznatelných nákladů.
- Zavést poukázky typu UNIŠEK od společnosti Le Chèque Déjeuner s.r.o. v nom. hodnotě 377Kč na osobu měsíčně.
- Zvýšit nom. hodnotu stravenek od původních 60Kč na 80Kč.
- Zrušit ochranné nápoje a ušetřené peníze investovat do zvýšení hodnoty stravenek a poukázek typu UNIŠEK.
- Zavést novou zaměstnaneckou výhodu - tzv. sick days v délce třech dnů.
- Zajistit mobilní klimatizace do kanceláří. Přestože problematika pracovního prostředí není předmětem této bakalářské práce, doporučuji tyto klimatizace zajistit. Zavedením klimatizací má vliv nejen na spokojenost zaměstnanců, ale může ovlivňovat i výkonnost především v letních měsících.

Výsledky testu hypotéz:

1. Lekce AJ nevyužívá více než 40 zaměstnanců – POTVRZENO.
2. Kdyby lekce AJ byly v jinou dobu, zvýšila by se účast u 50% zaměstnanců – NEPROKÁZÁNO.
3. Přes 80% zaměstnanců by uvítalo stravenky ve vyšší nom. hodnotě – POTVRZENO.
4. Ochranné nápoje v prášku nevyužívá více než 60% zaměstnanců – NEPOKÁZÁNO.

Spokojenost je poměrně velice obsáhlé téma. Aby se celkově člověk cítil spokojen, musí být spokojen s jednotlivými oblastmi, které ho obklopují a působí na něj. Jelikož pracovní činnost zaujímá značnou část našeho života, tak právě pracovní spokojenost popřípadě nespokojenost determinuje obecnou kvalitu našeho života. Prvotním předpokladem vedoucím k pracovní spokojenosti je najít si takovou práci, pro kterou máme předpoklady, která nás bude bavit a v které budeme dosahovat dobrých výsledků. Pracovní spokojenost je vyvolána různými podněty a faktory mající různou intenzitu a různou délku působení. Jedním z nich jsou i zaměstnanecké benefity, které nepochybně přispívají k pracovní spokojenosti/nespokojenosti. Pracovní spokojenost také výrazně ovlivňuje chování zaměstnance. Nebylo sice prokázáno, že

s rostoucí pracovní spokojeností roste i výkonnost a produktivita zaměstnanců, ale byla prokázána silná závislost mezi pracovní spokojeností, absentérstvím a následnou fluktuací. Proto je pro manažery nezbytné vědět, jaké důvody mají zaměstnanci k pracovnímu zapojení, o jaké benefity mají zájem, které by využívali a tím efektivně působit na jejich motivaci a spokojenost vhodnou nabídkou zaměstnaneckých výhod.

V dnešní době, zvláště pak v období hospodářské a finanční krize se význam benefitů rozšířil z pouhé motivace, přilákání, udržení a loajalítě zaměstnanců i na možnost daňového zvýhodnění pro zaměstnavatele tím, že některé zaměstnanecké výhody jsou daňově uznatelným nákladem, snižují tak základ pro výpočet daně z příjmu FO a následnou daňovou povinnost. Zaměstnanecké výhody také umožňují podnikům, v rámci konkurenčního boje, odlišit se od konkurence tím, že svým zaměstnancům nabízí atraktivní benefity. Podniky tak mohou pomocí vhodné nabídky benefitů zvýšit renomé a celkovou image podniku na trhu práce.

Hlavním cílem této bakalářské práce bylo zefektivnit systém zaměstnaneckých výhod v podniku Stora Enso Wood Products Ždírec, s.r.o. v IT divizi v Ostravě, a to jak k větší spokojenosti zaměstnanců, tak i k výhodnosti pro podnik. Dílčím cílem bylo teoreticky popsat zkoumané entity jako je spokojenost, zaměstnanecké výhody a metody průzkumu spokojenosti s tím, že část teoretická bude východiskem pro zpracování části praktické. Tyto cíle byly splněny.

Závěrem této bakalářské práce navrhuji, aby po půl roce od implementace výše popsaných změn byl proveden další průzkum s cílem zjistit nakolik úpravy v systému ZV odpovídají představám a potřebám zaměstnanců.

Seznam použitých zdrojů

Literatura:

1. ARMSTRONG, M. *Řízení lidských zdrojů: nejnovější trendy a postupy*. 10. vyd. Praha: Grada Publishing, 2007. 789 s. ISBN 978-80-247-1407-3.
2. ARNOLD, J., SILVESTER, J. A KOL. *Psychologie práce pro manažery a personalisty*. 1. vyd. Brno: Computer Press, 2007. ISBN 978-80-251-1518-3.
3. BEDRNOVÁ, E., NOVÝ, I. *Psychologie a sociologie řízení*. 3. vyd. Praha: Management Press, 2007. 798 s. ISBN 978-80-7261-169-0.
4. BLÁHA, J., MATEICIUC, A., KAŇÁKOVÁ, Z. *Personalistika pro malé a střední firmy*. 1. vyd. Brno: CP Books, 2005. 284 s. ISBN 80-251-0374-9.
5. JANOUŠKOVÁ, J., KOLIBOVÁ, H. *Zaměstnanecké výhody a daně*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2005. 116 s. ISBN 80-247-1364-0.
6. KOCIANOVÁ, R. *Personální činnosti a metody personální práce*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2010. 215 s. ISBN 978-80-247-2497-3.
7. KOUBEK, J. *Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky*. 2. vyd. Praha: Management Press, 1998. 350 s. ISBN 80-85943-51-4.
8. MACHÁČEK, I. *Zaměstnanecké benefity: praktická pomůcka jejich daňového řešení*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2010. 146 s. ISBN 978-80-7400-301-1.
9. MILKOVICH, G., BOUDREAU, J. *Řízení lidských zdrojů*. Praha: Grada Publishing, 1993. 930s. ISBN 80-85623-29-3.
10. NOVÝ, I. *Sociologie pro ekonomy*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 1997. ISBN 80-7169-433-9.
11. PELC, V. *Zaměstnanecké benefity v roce 2009*. Praha: Linde Praha, 2009. 233 s. ISBN 978-80-7201-754-6.
12. PROVAZNÍK, V. A KOL. *Psychologie pro ekonomy a manažery*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2002. ISBN 80-247-0470-6.
13. SURYNEK, A., KOMÁRKOVÁ, R., KAŠPAROVÁ, E. *Základy sociologického výzkumu*. Praha: Management Press, 2001. 160 s. ISBN 80-7261-038-4.

14. ŠTIKAR, J. A KOL. *Psychologie ve světě práce*. 1. vyd. Praha: Karolinum, 2003. 461 s. ISBN 80-246-0448-5.
15. URBAN, L. *Sociologie trochu jinak*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2008. 208 s. ISBN 978-80-247-2493-5.

Právní prameny:

16. Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.
17. Zákon č. 586/1992 Sb., O daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů.
18. Zákon č. 589/1992 Sb., O pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.
19. Zákon č. 592/1992 Sb., O pojistném na všeobecné zdravotní pojištění, ve znění pozdějších předpisů.
20. Nařízení vlády č. 68/2010 Sb., O ochraně zdraví při práci, ve znění pozdějších předpisů.

Elektronické publikace:

21. HORVÁTHOVÁ, P; ČOPÍKOVÁ, A. Systémy odměňování v organizacích: zaměstnanecké výhody. Moodle [online]. [cit. 2010-12-3]. Dostupný z [www: <http://moodle.vsb.cz/vyuka/file.php/169/8.Zamestnanecke_vyhody.pdf>](http://moodle.vsb.cz/vyuka/file.php/169/8.Zamestnanecke_vyhody.pdf).
22. Stora Enso Wood Products Ždírec, s.r.o. [online]. Dostupný z [www: <http://extra.storaenso.com/ostrava/>](http://extra.storaenso.com/ostrava/).
23. BĚŤÁK, J. Employee Benefits 2010: zaměstnanecké výhody v zotavující se ekonomice. [online]. [cit. 2011-02-20] Dostupný z [www: <http://www.spcr.cz/files/vyzkum.pdf>](http://www.spcr.cz/files/vyzkum.pdf).

Podnikové dokumenty:

24. Kolektivní smlouva.
25. Pracovní řád.

Seznam zkratek

AASD	Administrative Application Service Desk
AJ	Anglický jazyk
BASD	Business Applications Service Desk
BIS	Business Information Services
DZPFO	Daň z příjmu fyzických osob
DZPPO	Daň z příjmu právnických osob
FO	Fyzická osoba
IT	Information Technology
Nom.	Nominální
PC	Personal computer
PO	Právnická osoba
PP	Penzijní připojištění
SDCC	Software Development Competence Centre
SEWP	Stora Enso Wood Products
Soc.	Sociologický
SZZP	Sociální zabezpečení a zdravotní pojištění
USA	United States of America
VŠ	Vysoká škola
WPS	Wood Products Solution
ZDP	Zákon o dani z příjmu
ZV	Zaměstnanecké výhody
ŽP	Životní pojištění

Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce

Prohlašuji, že

- jsem byl seznámen s tím, že na mou bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. – autorský zákon, zejména § 35 – užití díla v rámci občanských a náboženských obřadů, v rámci školních představení a užití díla školního a § 60 – školní dílo;
- beru na vědomí, že Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava (dále jen VŠB-TUO) má právo nevýdělečně, ke své vnitřní potřebě, bakalářskou práci užít (§ 35 odst. 3);
- souhlasím s tím, že bakalářská práce bude v elektronické podobě archivována v Ústřední knihovně VŠB-TUO a jeden výtisk bude uložen u vedoucího bakalářské práce. Souhlasím s tím, že bibliografické údaje o bakalářské práci budou zveřejněny v informačním systému VŠB-TUO;
- bylo sjednáno, že s VŠB-TUO, v případě zájmu z její strany, uzavřu licenční smlouvu s oprávněním užít dílo v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- bylo sjednáno, že užít své dílo, bakalářskou práci, nebo poskytnout licenci k jejímu využití mohu jen se souhlasem VŠB-TUO, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly VŠB-TUO na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše).

V Ostravě dne 11. 5. 2011



Petr Zajíc

Adresa trvalého pobytu studenta:

Zahradní 1917/4

702 00 Ostrava 1

Seznam příloh

Příloha č. 1

Dotazník

Dotazník

Vážení zaměstnanci,

dovolte mi Vás požádat o krátkou spolupráci s vyplněním dotazníku, který se zabývá zjišťováním Vaší spokojenosti se zaměstnaneckými výhodami. Dotazník je zcela anonymní a výsledky tohoto šetření budou použity nejen v mé bakalářské práci, ale poslouží také k návrhu změn současného systému zaměstnaneckých výhod. Prosím, odpovídejte co možná nejupřímněji a nejpřesněji, aby následná opatření vedla k Vaší větší spokojenosti.

Děkuji Vám za spolupráci a čas k vyplnění dotazníku.

Petr Zajíc
Student 3. Ročníku, obor management, VŠB-TUO

Instrukce:

Zakroužkujte pouze jednu odpověď, která nejvíce vystihuje Váš názor.

1. Jak jste celkově spokojen(a) s nabídkou zaměstnaneckých výhod v podniku

Stora Enso?

- ☐ Velmi spokojen(a)
- ☐ Spíše spokojen(a)
- ☐ Spíše nespokojen(a)
- ☐ Velmi nespokojen(a)

2. Postrádáte v nabídce Stora Enso zaměstnaneckou výhodu (popř. výhody), kterou byste rád využíval(a)?

- ☐ Ne
- ☐ Ano - uveďte jaká:

3. Domníváte se, že jste dostatečně informován(a) o zaměstnaneckých výhodách, které Stora Enso nabízí?

- ☐ Určitě ano
- ☐ Spíše ano
- ☐ Spíše ne
- ☐ Určitě ne

4. Které z uvedených zaměstnaneckých výhod nevyužíváte a proč? Můžete označit více odpovědí.

- ☐ Mobilní telefon pro soukromé účely:
- ☐ Notebook pro soukromé účely:
- ☐ Lekce anglického jazyka:
- ☐ 5 týdnů dovolené:
- ☐ Příspěvek na životní pojištění:
- ☐ Příspěvek na penzijní připojištění:
- ☐ Stravenky:
- ☐ Nealkoholické nápoje na pracovišti:
- ☐ Příspěvek na teambuildingové aktivity:
- ☐ Pružná pracovní doba:

5. Považujete nabídku zaměstnaneckých výhod ve Stora Enso za atraktivní?

- ☐ Určitě ano
- ☐ Spíše ano
- ☐ Spíše ne
- ☐ Určitě ne

6. Jsou pro Vás zaměstnanecké výhody významným kritériem při volbě zaměstnavatele?

- ☐ Určitě ano
- ☐ Spíše ano
- ☐ Spíše ne
- ☐ Určitě ne

7. Kterých zaměstnaneckých výhod si ve společnosti Stora Enso ceníte nejvíce? Můžete označit 4 odpovědi.

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> Mobilní telefon pro soukromé účely | <input type="checkbox"/> Příspěvek na teambuildingové aktivity |
| <input type="checkbox"/> Notebook pro soukromé účely | <input type="checkbox"/> Parkovací místo |
| <input type="checkbox"/> Lekce anglického jazyka | <input type="checkbox"/> Pružná pracovní doba |
| <input type="checkbox"/> 5 týdnů dovolené | <input type="checkbox"/> Příspěvek na penzijní připojištění |
| <input type="checkbox"/> Příspěvek na životní pojištění | <input type="checkbox"/> Odměna za odpracované roky při odchodu do důchodu |
| <input type="checkbox"/> Nealkoholické nápoje na pracovišti | <input type="checkbox"/> Odměna za odpracované roky při odchodu d |
| <input type="checkbox"/> Stravenky | |
| <input type="checkbox"/> Jednorázová odměna za odpracované roky u společnosti | |

8. Uvítali byste stravenky ve vyšší nominální hodnotě?

☐ Ne

☐ Ano – uveďte v jaké výši (od 60Kč do 100Kč po 5Kč):

9. Které z uvedených zaměstnaneckých výhod byste ve firmě uvítal(a)?

Můžete označit více odpovědí.

☐ Očkování proti chřipce

☐ Poukázky pro nadstandardní zdrav. péči

☐ Příspěvek na dovolenou

☐ Zaměstnanecké půjčky

☐ Příspěvek na cestování do zaměstnání

☐ Nepeněžní dary

☐ Placené volno na léčení (sick days)

☐ Poukázky pro osobní vzdělávání

☐ Poukázky pro volný čas (sport,
kultura, relax)

10. Využíváte poskytovaný balíček s ochrannými nápoji v prášku?

☐ Určitě ano

☐ Spíše ano

☐ Spíše ne

☐ Určitě ne

11. Zvýšila by se Vaše účast na lekcích AJ, kdyby byly v jinou dobu?

☐ Ne

☐ Ano – uveďte v který den a hodinu:

**12. Uvítali byste zavedení tzv. Cafeteria systému, kde si sami vybíráte
zaměstnanecké výhody z nabídky podle Vašich potřeb?**

☐ Určitě ano

☐ Spíše ano

☐ Spíše ne

☐ Určitě ne

13. Uved'te míru spokojenosti k uvedeným zaměstnaneckým výhodám.

Zaškrtněte odpovědi do jednotlivých políček.

	Určitě spokojen	Spíše spokojen	Spíše nespokojen	Určitě nespokojen	Nevím, nevyužívám
Mobilní telefon pro soukromé účely					
Notebook pro soukromé účely					
Lekce anglického jazyka					
5 týdnů dovolené					
Příspěvek na životní pojištění					
Příspěvek na penzijní připojištění					
Stravenky					
Nealkoholické nápoje na pracovišti					
Příspěvek na teambuildingové aktivity					
Pružná pracovní doba					
Parkovací místo					

14. Pohlaví

☐ Muž

☐ Žena

15. Nejvyšší dosažené vzdělání

☐ VŠ

☐ VOŠ

☐ SŠ

16. Věk

☐ Do 25

☐ 26 – 35

☐ 36 – 45

☐ 46 a více

17. Chtěli byste něco k této problematice dodat?

